

П. А. ЗАКАРИЯЕВ

ЮРИДИЧЕСКИЕ ГАРАНТИИ РАЗРЕШЕНИЯ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

Под гарантиями прав и интересов граждан понимаются экономические, политические, идеологические и юридические средства, которые обеспечивают постоянное совершенствование этих прав и интересов, их реальное осуществление, а в необходимых случаях – и эффективную защиту от возможных нарушений (2, с.23-28; 8, с.13-20).

Применительно к трудовому праву под гарантиями имеются в виду специальные материальные средства, выделяемые на выплату заработной платы, организационные средства и комплекс

юридических норм, служащих целям реализации и защиты прав граждан в области трудового права. Хотя в юридической литературе указываются разные гарантии осуществления трудовых прав граждан, но единое и традиционное мнение уже сформировалось. Ученый конституционалист П. П. Глущенко классифицирует гарантии на экономические, политические и правовые гарантии (3, с.65). Е. В. Чупрова традиционно делит гарантии на материально-правовые, организационные и процессуально правовые гарантии (9, с.22).

По нашему мнению, хотя эти позиции принципиально не различаются, мнение второго автора в настоящее время должно считаться наиболее правильным, так как отражает в себе совокупность мер, предпринимаемых государством для обеспечения трудовых прав граждан.

Понятие индивидуального трудового спора определено в действующем трудовом законодательстве. Согласно статье 186 Трудового Кодекса (далее - ТК) Азербайджанской Республики (далее - АР) индивидуальный трудовой спор – это разногласия между работодателем и работником, возникающие при применении трудового договора, условий коллективного договора, а также трудового законодательства и других нормативно-правовых актов и разрешаемые способами, определяемыми ТК на основе принципов равноправия субъектов и верховенства закона. В юридической литературе понятие индивидуального трудового спора определяется по-разному. Так, одни авторы не считают конфликт, возникший между сторонами трудовых правоотношений, трудовым спором в юридическом смысле, если для его разрешения не привлекаются специальные уполномоченные на это органы (4, с.11; 7, с.227; 5, с.5).

Противоположную точку зрения высказывают другие ученые, рассматривая трудовой спор в широком смысле как конфликт, не урегулированный путем непосредственных переговоров между работниками и работодателями (6, с.198).

Исследовав различные позиции по этому вопросу, мы предполагаем необходимым дать определение индивидуального трудового спора в двух взаимосвязанных аспектах: индивидуальный трудовой спор в материальном и процессуальном смыслах.

В материальном смысле индивидуальный трудовой спор – это разногласие между субъектами трудовых и тесно связанных с ними правоотношений, возникающих по вопросам применения трудового законодательства; заключения, изменения и выполнения условий трудового, коллективного договоров, иных соглашений о труде, либо в связи с установлением или изменением условий труда, а также трудовые правонарушения, действительные или, по мнению субъектов правоотношений, регулируемые трудовым правом.

В процессуальном смысле индивидуальный трудовой спор – это переданное на разрешение

соответствующего юрисдикционного органа разногласие, возникшее в процессе применения трудовых и тесно связанных с ними правоотношений.

Это, по нашему мнению, является очень важным, хотя бы потому, что признание права на существование трудового спора в материальном смысле позволяет определить моменты возникновения индивидуального трудового спора в двух взаимосвязанных плоскостях; выявить и проанализировать причины, обстоятельства и условия возникновения трудовых споров с двух позиций, выработать способы и методы, направленные на предотвращение их возникновения.

Остановимся на рассмотрении индивидуального трудового спора в процессуальном смысле.

Наиболее характерные особенности правового регулирования возникающих трудовых споров известны и достаточно изучены. К ним относятся: равное право всех работников на защиту своих интересов в сфере труда; быстрота рассмотрения; гласность; доступность обращения в органы по рассмотрению трудовых споров; участие представителей профсоюзов в рассмотрении трудовых споров; коллегиальность; бесплатность рассмотрения трудовых споров; гарантированность исполнения решений и постановлений по трудовым спорам; рассмотрение трудовых споров в точном соответствии с законом.

Такие принципы, как быстрота рассмотрения индивидуальных трудовых споров и гарантированность исполнения решений и постановлений по трудовым спорам, не находят на сегодняшний день реализации в полном объеме, поскольку отсутствуют надлежащие материальные гарантии, т. е. совокупность экономических и политических условий, делающих права реальными (1, с.199).

Изучив проблему гарантированных трудовых прав наемных работников, можно прийти к выводу, что в современных условиях гарантии, закрепленные действующим трудовым законодательством, явно недостаточны.

В современных условиях юридические гарантии разрешения индивидуальных трудовых споров закреплены в трудовом законодательстве АР.

Нормы ТК АР устанавливают юридические гарантии реализации права на труд. Проиллюстрируем их на примере принципа свободы трудового договора. В современных условиях свобода трудового договора все более приобретает декларативный характер. На самом деле, Конституция АР

отменила принудительный труд. Это, несомненно, достойное завоевание демократии. Но в условиях нестабильности экономики, роста цен и безработицы сложилась обстановка, когда наемный работник вынужден соглашаться с предлагаемыми работодателем условиями трудового договора, ущемляющими его права и законные интересы по сравнению с действующим законодательством. Так, на современном этапе сложилась тенденция, когда многие работодатели не указывают в трудовом договоре размер заработной платы, либо размер заработной платы не соответствует фактически получаемому работнику. Фактическая оплата труда значительно выше, чем предусмотрено письменным трудовым договором. Это значительно ущемляет права работника, так как, по сути, он остается незащищенным от эксплуатации со стороны работодателя, бесправным в случае возникновения какого-либо конфликта или нарушения его трудовых прав (незаконного увольнения, невыплаты обусловленной устным соглашением заработной платы полностью или частично). Это негативно скажется в дальнейшем при исчислении среднего заработка при начислении ему пособия по временной нетрудоспособности, по безработице, в случае выхода на пенсию. Эти обстоятельства порождают и усиливают рост латентных трудовых правонарушений, когда работник реально лишен возможности подтвердить какими-либо документами, иными доказательствами размер фактически получаемой заработной платы и защитить, таким образом, свои права в судебном порядке.

Ряд статей ТК АР в качестве нормы гражданско-процессуального права устанавливают гарантии быстрого рассмотрения индивидуального трудового спора, однако на практике отсутствует механизм его реализации. Установленный законом сокращенный срок рассмотрения трудового спора (10 дней) практически не соблюдается судами. Объясняется это различными причинами. К ним относят и «нехватку» кадров, и перегрузку судов, и недостаточную квалификацию судей, и недостаток финансирования, а также другие обстоятельства. Известны случаи рассмотрения трудовых споров в течение нескольких лет. Происходит это, как правило, в связи с нарушением судами процессуальных норм. Очень часто ответчик не извещается (или извещается ненадлежащим образом) о времени слушания дела, а о

результате рассмотрения спора узнает из копии заочного решения, вынесенного в его отсутствие и направленного ему по почте, или из предъявленного к исполнению исполнительного листа. Отмена заочного решения, пересмотр его по существу затягивают рассмотрение гражданских дел на достаточно длительный срок.

Такое же положение наблюдается и в случаях необоснованного восстановления судом пропущенного установленного законом срока исковой давности обращения в суд за судебной защитой. При этом, признавая увольнение работника необоснованным (незаконным) и восстанавливая работника на работе по этим основаниям, суд одновременно с восстановлением пропущенного срока взыскивает с работодателя средний заработок за весь период вынужденного прогула, в том числе и за период, когда работник, будучи уволенным, не обращался в суд за защитой своих прав, не желал этого. Судом причины пропуска исковой давности, как правило, не выясняются. Этим наносится как материальный, так и моральный ущерб организации и трудовому коллективу.

Отсутствие урегулированного законом четкого порядка разрешения индивидуальных трудовых споров комиссиями по трудовым спорам наносит серьезный, на наш взгляд, урон в вопросах досудебного регулирования индивидуального трудового спора. Порядок разрешения индивидуальных трудовых споров сводится, по существу, к процедуре, устанавливаемой собранием трудового коллектива. Гарантии, установленные членам КТС, явно недостаточны, учитывая наличие у работодателя средств воздействия на подчиненного ему наемного работника, который на безвозмездной основе, в свободное от основной работы время должен объективно рассматривать индивидуальный трудовой спор, осуществляя защиту законных прав и интересов работников.

Одна из серьезных проблем заключается в том, что не всегда возможно выполнить решение суда. Причины неисполнения решений суда различны. Это и отсутствие в организации на расчетном счете денежных средств, и отсутствие достаточного для покрытия долга обособленного имущества, принадлежащего работодателю. Признание организации банкротом в этом случае для наемных работников не имеет смысла, поскольку фактическое отсутствие средств на

покрытие задолженности по заработной плате не приводит к желаемым результатам. Одной из причин отсутствия денежных средств нередко является наложение на расчетный счет организации ареста по решению судебных органов в счет обеспечения исковых требований посторонних организаций, являющихся кредиторами.

Одним из серьезных условий невозможности исполнения судебного решения, сложившихся в последнее время, явилась практика прекращения деятельности юридического лица без «надлежащего правового оформления». Другими словами, организация, оставаясь зарегистрированной в государственном реестре, а, следовательно, неликвидированной, фактически прекращает всю свою производственную деятельность: отсутствуют наемные работники, в том числе администрация и руководитель организации, отсутствуют денежные средства на расчетном счете, отсутствует организация, как по юридическому адресу, так и по месту фактического пребывания. При таких обстоятельствах выполнить судебное решение, в том числе о восстановлении на работе, представляется невозможным.

Учитывая то обстоятельство, что в современных условиях достаточно активно развиваются противоречия между трудом и капиталом, и это является одной из самых главных причин возникновения конфликтов в области применения наемного труда, мы полагаем, что защитить законные интересы наемных работников организаций всех форм собственности возможно путем установления дополнительных юридических гарантий и усиления действующих. Нам представляется, что роль государства как регулятора трудовых отношений должна быть сохранена, однако несколько видоизменена. В условиях перехода к рыночным отношениям регулирование трудовых правоотношений целесообразно осуществлять путем применения не командно-административных методов, а иных организационно-правовых средств, удовлетворяющих требованиям рыночной экономики. В частности, путем установления дополнительных реальных гарантий экономического, юридического характера выполнения работодателями своих обязанностей перед наемными работниками. Не вмешиваясь по существу во внутренние дела организаций, предоставляя свободу выбора действий, необходимо установить конкретные механизмы правовой защиты

работников. Следует внести изменения в действующее законодательство, согласно которому возложить на собственника организации обязанность по созданию страхового фонда заработной платы по аналогии с созданием резервного фонда организации, который должен постоянно пополняться. Может быть, следует установить правило, согласно которому предприниматель (собственник) может стать работодателем, (т. е. обладать имущественным критерием субъекта трудового правоотношения), лишь образовав на расчетном счете (или особом счете) в банке страховой фонд заработной платы. Именно это даст возможность гарантировать своевременные выплаты заработной платы наемным работникам, а в случае непополнения резервного фонда в установленный период – возможность высвободить работников в связи с экономическими условиями с соблюдением всех закрепленных законом процессуальных гарантий.

Дополнительной юридической гарантией исполнения решений суда, как представляется, могло бы явиться возложение самой серьезной ответственности на собственников организаций за неоформление (ненадлежащее оформление) прекращения фактической деятельности организации и высвобождение работников с нарушением установленных законом гарантий для наемных работников в случае сокращения или ликвидации организации или в других случаях, учитывая тот факт, что собственники организации по гражданскому законодательству несут ответственность, как правило, в пределах уставного капитала.

Одним из способов реализации принципа быстроты рассмотрения индивидуальных трудовых споров может явиться создание специализированных трудовых судов, сформированных по трудовой специализации. В целях внедрения и закрепления общественно-правовых гарантий, на наш взгляд, представляется целесообразным осуществить формирование трудовых судов по следующему принципу: один судья – профессиональный, двое других – представители, с одной стороны, работников (профсоюза), с другой стороны, работодателей.

Кроме того, на наш взгляд, необходимо пересмотреть досудебный порядок урегулирования трудовых споров, установив примирительный порядок урегулирования возникающих индиви-

дуальных трудовых споров. Этот момент представляется очень актуальным, учитывая рост латентных трудовых правонарушений, вызванный реальными опасениями работников, нуждающихся в защите субъективных трудовых прав, потерять работу.

Необходимо изменить принципы разрешения трудовых споров судебными органами. Основная задача всех юрисдикционных органов должна сводиться к максимальному принятию мер, направленных на урегулирование разногласий, конфликтов, трудовых споров. В связи с этим появляется необходимость в принятии Трудового процессуального кодекса АР.

ЛИТЕРАТУРА

1. Аскеров З.А. Конституционное право: Учебник. Баку: Издательство Бакинского Университета, 2006 (на азербайджанском языке).

2. Бойцова В.В. Народный правозащитник. Статус и функционирование. Опыт сравнительного изучения. Ч. 1, 2. Тверь, 1994.
3. Глушенко П.П. Социально-правовая защита конституционных прав и свобод граждан (теория и практика). СПб.: Издательство Михайлова В.А., 1998.
4. Куренной А. М., Миронов В. И. Практический комментарий к законодательству о трудовых спорах. М.: Дело, 1997.
5. Маврин С. П., Хохлов Е.Б. О кодификации трудового законодательства России // Государство и право. 1996. № 6.
6. Ставцева А.И. Разрешение трудовых споров. М., 1998.
7. Сыроватская Л.А. Трудовое право. М.: Высшая школа, 1995.
8. Уголовная юстиция: проблемы международного сотрудничества. Международный научно-исследовательский проект. М., 1994.
9. Чупрова Е.В. Право на пенсионное обеспечение и его реализация в условиях рыночной экономики: Автореф. дис. ... канд. юрид. Наук. М., 1999.

Институт философии и политико-
правовых исследований
НАН Азербайджана

Поступила 17.10.08г.