



Галиакбарова Гузаль Газинуровна,
докторант PhD 2-го курса специальности
«Юриспруденция» Евразийского национального университета
им. Л.Н. Гумилева

К ВОПРОСУ О ПОДВЕДОМСТВЕННОСТИ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ В РЕСПУБЛИКЕ КАЗАХСТАН

Рыночные преобразования существенно изменили характер производственных отношений, в сложном комплексе которых возникают и развиваются социально-трудовые отношения.

Происходящий в Казахстане процесс реформирования условий политической и социально-экономической жизни оказывает глубокое влияние на трудовые отношения и определяет принципиальные изменения в их правовом регулировании [1, с.5].

Рабочая сила становится товаром, объектом купли-продажи на рынке труда, где формируются трудовые отношения. Продажа труда происходит при условии, что работник как свободное лицо может свободно распоряжаться своими способностями к труду, т.е. рабочей силой, но экономически вынужден продавать свой труд, поскольку ничего другого для существования своего и своей семьи не имеет. Оставаясь собственником своих способностей к труду, работник продает свой труд во временное пользование покупателю-собственнику, имеющему возможность оплатить его труд. И в этих условиях в сфере организации труда нужны такие приемы и способы правового регулирования трудовых отношений, которые бы позволили усилить роль наемного работника в повышении производительности труда с одновременным удовлетворением его материальных потребностей [1, с.10].

Глава нашего государства Нурсултан Назарбаев в своем Послании народу Казахстана «Казахстанский путь-2050: Единая цель, единые интересы, единое будущее» отмечает, что «стратегия – это программа конкретных практических дел, которые день за днем из года в год будут делать лучше страну и жизнь казахстанцев. Но каждый должен понимать и

знать, что в рыночных условиях не надо ждать манны небесной, а эффективно трудиться. Задача государства – создавать для этого все условия» [2]. Следовательно, на сегодняшний день одним из условий создания Общества Всеобщего Труда в целях обеспечения достойного Будущего нашей Родины является сокращение количества нарушений трудового законодательства, создание надлежащей правовой основы при регулировании трудовых споров, что будет способствовать правильному и быстрому разрешению последних.

На сегодняшний день институт трудовых споров, как один из важнейших институтов трудового права, регулирует все споры правового характера, вытекающие из социально-трудовых правоотношений. Прежде всего, в нем отражаются индивидуальные трудовые споры, связанные с заключением, функционированием и прекращением трудового договора, возмещением вреда, нанесенного сторонами трудового договора друг другу.

По мнению Л.А. Сыроватской нормами трудового права регулируются не все отношения по трудовым спорам. Часть их, касающаяся индивидуальных трудовых споров, входит в сферу гражданского процессуального права (между каждой из спорящих сторон и судебными органами). При этом подведомственность и порядок рассмотрения обусловлены видом и характером споров [3, с.106].

Подведомственность – это определение, в каком органе первоначально должен решаться данный спор по свойствам и содержанию трудового спора. На наш взгляд, таким указателем в индивидуальных спорах является не только характер спора, но и правоотношение, из которого вытекает спор, включая субъект и объект спора. Поэтому, определяя подведомственность

отдельно взятого индивидуального трудового спора, надо для начала выяснить, какого вида спор, т.е. индивидуальный или коллективный, несмотря на то, что каждый коллективный спор в основе является индивидуальным.

При этом, подведомственность трудовых споров необходимо отличать от права граждан на жалобу, которую они могут приносить в вышестоящий орган по отношению к тому, на который жалуются. Закрепленный порядок рассмотрения трудовых споров, включая их подведомственность, не лишает работника права обратиться в вышестоящий орган или администрацию с жалобой на действия (бездействие) конкретного руководителя.

Подведомственность, по нашему мнению, является внешним показателем компетенции того или иного юрисдикционного органа по разрешению индивидуальных трудовых споров; правовым закреплением круга вопросов, составляющих предмет индивидуального трудового спора, для рассмотрения которого установлены определенная процедура и органы, способные наиболее эффективно разрешить возникший спор.

Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в Республике Казахстан (далее РК) регулируется Трудовым кодексом Республики Казахстан (далее ТК РК) [4] и иными законами, а порядок рассмотрения дел по трудовым спорам в судах определяется, кроме того, гражданским процессуальным законодательством РК. Особенности рассмотрения индивидуальных трудовых споров отдельных категорий работников устанавливаются законами.

Ст.170 ТК РК устанавливает органы, рассматривающие индивидуальные трудовые споры, возникающие главным образом из трудового правоотношения. Она указывает два юрисдикционных органа, правомочных рассматривать трудовые споры между работником и работодателем: согласительная комиссия по трудовым спорам и (или) суд [4]. Индивидуальные споры могут рассматриваться согласительной комиссией вне зависимости от того, является ли работник штатным, временным, совместителем, вне зависимости от членства в профсоюзе [5, с. 422]. При этом трудовое законодательство нашей страны не определяет индивидуальные трудовые споры, рассматриваемые непосредственно судом, без рассмотрения их в согласительной комиссии, тогда как в Трудовом кодексе Российской Федерации (далее ТК РФ) предусмотрены

категории индивидуальных трудовых споров, рассмотрение которых осуществляется только в судах. Так, согласно ст.391 ТК РФ, в судах рассматриваются индивидуальные трудовые споры по заявлениям работника, работодателя или профессионального союза, защищающего интересы работника, когда они не согласны с решением комиссии по трудовым спорам либо когда работник обращается в суд, минуя комиссию по трудовым спорам, а также по заявлению прокурора, если решение комиссии по трудовым спорам не соответствует трудовому законодательству и иным актам, содержащим нормы трудового права.

Согласно российскому законодательству, непосредственно в судах рассматриваются индивидуальные трудовые споры по заявлениям:

1) работника - о восстановлении на работе независимо от оснований прекращения трудового договора, об изменении даты и формулировки причины увольнения, о переводе на другую работу, об оплате за время вынужденного прогула либо о выплате разницы в заработной плате за время выполнения нижеоплачиваемой работы, о неправомерных действиях (бездействии) работодателя при обработке и защите персональных данных работника;

2) работодателя - о возмещении работником ущерба, причиненного работодателю, если иное не предусмотрено федеральными законами.

Непосредственно в судах рассматриваются также индивидуальные трудовые споры: об отказе в приеме на работу лиц, работающих по трудовому договору у работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями, и работников религиозных организаций; лиц, считающих, что они подверглись дискриминации [6, с.709-710].

На наш взгляд, на сегодняшнем этапе развития, было бы целесообразным, основываясь на опыте российского законодательства, предусмотреть данное положение и в ТК РК, что, в свою очередь, позволило бы уменьшить количество дел в судах, связанных с рассмотрением индивидуальных трудовых споров.

Согласно руководящим принципам для повышения производительности, разработанными Международной Организацией Труда (МОТ), провозглашено, что «производственные отношения зависят от взаимодействия между работниками и работодателями. Характер их взаимодействия зависит от среды, в которой они работают, а также типа спора, который они стремятся решить. Много споров, но не все,

могут быть решены самими сторонами на основе консенсуса, диалога и переговоров» [7, с.22].

При этом не стоит отводить второстепенную роль судам, так как в мире существует весьма положительная практика судебного разрешения трудовых споров.

Право на судебную защиту – важнейшая конституционная гарантия соблюдения трудовых прав работников. Защитную функцию суд выполняет в процессе разрешения трудовых споров и восстановления незаконно нарушенного права [8, с.93].

Деятельность учреждений специализированной трудовой юстиции доказала на практике свою необходимость и полезность в качестве одного из институтов социально-правовой инфраструктуры, способствующих эффективному разрешению трудовых конфликтов с максимальным учетом интересов спорящих сторон и всего общества и тем самым обеспечению социального мира.

Общепризнана важная роль учреждений специализированной трудовой юстиции в развитии трудового права, повышении его авторитета, консолидации в достижении внутренней согласованности, ликвидации пробелов в правоприменительной практике, ее совершенствовании. Во многих странах решения трудовых судов являются источником трудового права [9].

В Казахстане в настоящее время отсутствуют трудовые суды, в силу чего трудовые споры рассматриваются в судах общей юрисдикции в порядке гражданского судопроизводства, тогда как в большинстве европейских стран к подведомственности судов общей юрисдикции относят лишь индивидуальные трудовые споры, реже – коллективные.

Например, в Швейцарии подавляющее число трудовых дел рассматривается судами общей юрисдикции. Специальные суды для разбирательства трудовых споров существуют только в отдельных кантонах [10, с.205].

Особенность рассмотрения трудовых споров в Швейцарии заключается в том, что здесь имеются два уровня: районные суды (первая инстанция) и кантональные апелляционные суды (вторая, или кассационная инстанция). Высшим судебным органом является Федеральный Суд.

В Федеральном Суде трудовые дела разбираются лишь в отдельных случаях. В качестве примера можно привести ситуацию, когда стороны заключили соглашение о передаче спора на его рассмотрение в первой инстанции

данным судом, когда сумма иска превышает предусмотренную законом сумму.

При федеральном Суде действуют палаты по рассмотрению гражданских, уголовных дел и дел, связанных с несостоятельностью и банкротством, и др.

Особенность судопроизводства в Швейцарии в том, что бремя доказывания распределяется между сторонами. Это означает, что суд не связан исковыми требованиями и при вынесении решения может выйти за их пределы.

Пересмотру или отмене подлежат только судебные решения с высокой суммой иска. Предусмотрена упрощенная специальная апелляционная процедура. Она применяется в случаях, когда суд сочтет жалобу на решение нижестоящей судебной инстанции «явно обоснованной» или, напротив, «явно необоснованной». По таким жалобам решения принимаются на закрытом заседании судом в составе трех человек (но лишь при условии, если оно принимается единогласно) [11, с.480].

В качестве примера, можем рассмотреть шведское законодательство. Так, особенность рассмотрения трудовых споров в Швеции выражается в том, что индивидуальные трудовые споры работников, не являющихся членами профессиональных союзов, рассматриваются в судах общей юрисдикции. Если работник не удовлетворен тем, как профсоюз защищает его интересы, либо если профсоюз отказался подать иск от имени работника в трудовой суд, он также имеет право обратиться в обычный суд. Решение обычного гражданского суда может быть обжаловано в суд по трудовым делам [11, с. 481].

Создание и функционирование органов трудовой юстиции во многих странах с развитой рыночной экономикой свидетельствует о закономерности этого процесса, о целесообразности и эффективности деятельности трудовых судов в деле обеспечения законности в трудовых отношениях [11, с. 488].

Анализируя вышеуказанное можно прийти к выводу, что в одних странах для рассмотрения трудовых споров используют обычные правила гражданского судопроизводства, в других – упрощенную процедуру, вследствие чего процесс разрешения дела судьей, специализирующимся в области трудового права значительно ускоряется.

При этом, правильное определение подведомственности конкретного трудового спора имеет немаловажное практическое значение, так как решение спора неправомочным на то органом не имеет юридической силы и

не может быть исполнено в принудительном порядке.

В данной статье мы попытались рассмотреть лишь некоторые вопросы подведомственности индивидуальных трудовых споров и пришли к выводу о том, что обеспечение эффективной защиты трудовых прав наемных работников, установление достойного уровня правовых

гарантий в сфере труда объективно требует изучения зарубежного опыта, как дальнего, так и ближнего зарубежья, поскольку нормы ныне действующего ТК РК не в полной мере корреспондированы с общепризнанными принципами международного трудового права и требуют совершенствования.

Список литературы

1. Толеуханова Д.Б. Метод правового регулирования социально-трудовых отношений. Казахский Гуманитарно-юридический университет: Алматы, 2007. 328 с.
2. Послание Главы государства Нурсултана Назарбаева народу Казахстана «Казахстанский путь – 2050: Единая цель, единые интересы, единое будущее» от 17 января 2014 года. // www.akorda.kz.
3. Сыроватская Л.А. Трудовое право: Учебник. 2-е изд-е перераб. и доп. – М: Юристъ, 1998. – 312 с.
4. Трудовой кодекс Республики Казахстан: от 15 мая 2007 года (с изменениями и дополнениями по состоянию на 07 июля 2014 года) // Информационная система «Параграф». – 2014.
5. Нургалиева Е.Н. Қазақстан Республикасының Еңбек кодексіне түсініктеме. – Қарағанды, «Болашақ-Баспа» РББ, 2012. – 878 бет.
6. Строгович Ю.Н. Трудовой кодекс Российской Федерации. Профессиональные комментарии и разъяснения к сложным ситуациям. / Ю.Н. Строгович, М.М. Покровская, Л.В. Щур-Труханович, Е.А. Саркисянц, Д.Л. Щур, С.А. Добрынина, под общ.ред. Л.В. Щур-Труханович – М.: Издательство «Дело и сервис», 2009. - 768 с.
7. Labour dispute systems: guidelines for improved performance. International Training Centre of the ILO, 2013.
8. Ставцева А. Трудовые споры по отдельным категориям судебных дел // Право и экономика. - 1998. - №6.
9. Оробец В.М. Специализированные трудовые суды: зарубежный опыт и российское законодательство // Журнал российского права. 2003. № 9.
10. Бердычевский В.С. О концепции формирования специализированных трудовых судов и трудового процессуального кодекса / Проблемы защиты трудовых прав граждан: М-лы науч.-практ. конференции. М., 2004.
11. Скобелкин В.Н., Передерин С.В., Чуча С.Ю., Семенюта Н.Н. Трудовое процедурно-процессуальное право: Учеб. пособие / Под ред. В.Н. Скобелкина. – Воронеж: Издательство Воронежского государственного университета, 2002. – 504 с.



Бұл мақалада жеке еңбек дауларының ведомстволық бағыныстылығының ерекшеліктері қарастырылады. Қазақстанда қазіргі таңда жеке еңбек дауларының құқықтық реттелуі еңбек құқықатынастарының маңызды мәселелерінің бірі болып табылады.

Түйін сөздер: еңбек құқығы, еңбек кодексі, жеке еңбек даулары, жеке еңбек дауларының ведомстволық бағыныстылығы, сот, келісу комиссиясы.

В данной статье рассматриваются особенности подведомственности индивидуальных трудовых споров в Республике Казахстан. На сегодняшний день в Казахстане правовое регулирование индивидуальных трудовых споров является одной из ключевых вопросов в сфере трудовых правоотношений.

Ключевые слова: трудовое право, трудовой кодекс, индивидуальные трудовые споры, подведомственность индивидуальных трудовых споров, суд, согласительная комиссия.

Nowadays the legal regulation of individual labor disputes is one of the most topical issues in the Republic of Kazakhstan. Determining jurisdiction of individual labor disputes is characterized by its relevance.

Keywords: labor law, labor code, individual labor disputes, jurisdiction of individual labor disputes, court, conciliation commission.

Гузаль Газинуровна Галиакбарова,

Л.Н. Гумилев атындағы Еуразия ұлттық университеті «Заңтану» мамандығының 2-курс докторанты

Қазақстан Республикасындағы жеке еңбек дауларының ведомстволық бағыныстылығы мәселесіне

Галиакбарова Гузаль Газинуровна,

докторант PhD 2-го курса специальности «Юриспруденция» Евразийского национального университета им. Л.Н. Гумилева

К вопросу о подведомственности индивидуальных трудовых споров в Республике Казахстан

Galiakbarova Guzal Gazinurovna,

PhD student of the 2-nd course of specialty «Jurisprudence» of L.N. Gumilyov Eurasian national university

To the issue of jurisdiction of individual labour disputes in the Republic of Kazakhstan

