

СОГЛАСИТЕЛЬНАЯ КОМИССИЯ: ПЕРЕЖИТОК ПРОШЛОГО ИЛИ ЭФФЕКТИВНЫЙ ИНСТРУМЕНТ ДЛЯ РАЗРЕШЕНИЯ ТРУДОВЫХ СПОРОВ?¹

С 1 января 2016 года в Казахстане введен в действие новый Трудовой кодекс. С его принятием, помимо прочего, был изменен порядок рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров с работниками. Теперь, прежде чем обратиться в суд, работодатель и работник должны рассмотреть свой индивидуальный трудовой спор в специальном органе – согласительной комиссии.

Что же такое "согласительная комиссия" и есть ли от нее какой-либо толк на практике? Первый полугодовой опыт применения на практике норм нового Трудового кодекса в этой сфере показал следующее.

Краткая историческая справка

Институт согласительной комиссии для Республики Казахстан не нов. Еще в Кодексе законов о труде Казахской ССР (действовал до 1 января 2000 года) существовала комиссия по трудовым спорам, в задачи которой входило рассмотрение трудовых споров (за исключением тех споров, что в соответствии с законодательством подлежали рассмотрению непосредственно в судах), возникающих на предприятиях, в учреждениях и организациях между рабочими и служащими, с одной стороны, и администрацией, с другой стороны. Следует отметить, что наличие данного органа на предприятиях, в учреждениях и организациях на тот момент являлось обязательным, а интересы работников представляли профсоюзы.

Согласно Закону о труде, который пришел на смену КЗоТ Казахской ССР, трудовые споры рассматривались либо по соглашению сторон (в согласительной комиссии), либо в суде. Таким образом, деятельность согласительной комиссии стала альтернативным и необязательным вариантом рассмотрения трудового спора.

Трудовой кодекс 2007 года сохранил тот же порядок вещей: трудовые споры могли альтернативно разрешаться либо в согласительной комиссии, либо в суде по выбору работника или работодателя. И это на практике привело к тому, что данный институт фактически не использовался в Казахстане, так как работники предпочитали обращаться по спорному вопросу непосредственно в суд.

Между тем, казахстанское трудовое законодательство, по всей видимости, возвращается к истокам, поскольку за последние несколько лет усилилась работа профсоюзных органов и организаций, а институт согласительной комиссии опять стал обязательным для разрешения трудовых споров.

Общие положения о согласительной комиссии

Согласительная комиссия – это постоянно действующий орган, целью деятельности которого является разрешение индивидуальных трудовых споров между работниками и работодателями. Согласительная комиссия создается в организации, ее филиалах и представительствах на паритетных началах из равного числа представителей от работодателя и работников.

Рассмотрению в согласительной комиссии по общему правилу подлежат все индивидуальные трудовые споры (т.е. споры между конкретным работником и работодателем), возникшие после введения в действия нового Трудового кодекса, т.е. с 1 января 2016 года. К исключениям относятся трудовые споры: 1) с руководителями исполнительных органов юридических лиц, которые рассматриваются только в суде; 2) с домашними работниками, которые разрешаются по соглашению сторон или в суде; 3) в которых работодателями являются субъекты малого предпринимательства, поскольку для них допускается не создавать согласительные комиссии. Если на момент возникновения трудового спора комиссия не была сформирована, течение срока давности для такого спора приостанавливается до момента создания согласительной комиссии в организации.

Порядок создания и работы согласительной комиссии устанавливается в письменном соглашении между работодателем и представителями работников либо в коллективном договоре.

¹ Статья опубликована в журнале "Эксперт Казахстан". – 2016. – № 15. – с. 20-21.

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.

Проблемные вопросы в работе согласительной комиссии

В первую очередь необходимо отметить, что решение согласительной комиссии ранее не являлось и, в соответствии с новым Трудовым кодексом, не является финальной точкой в трудовом споре, так как стороны вправе обратиться в суд после рассмотрения их спора в согласительной комиссии. Новый Трудовой кодекс устанавливает два основания для такого обращения: 1) трудовой спор не был урегулирован согласительной комиссией, либо 2) решение согласительной комиссии не исполняется стороной (сторонами) трудового спора (следует иметь в виду, что без подтверждения истцом указанных оснований для обращения в суд исковое заявление будет возвращено ему соответствующим определением суда). Тем самым рассмотрение спора в согласительной комиссии в тех случаях, когда сторона (обе стороны) не была удовлетворена решением согласительной комиссии и после этого обратилась в суд, фактически просто затягивает конфликт.

Следует обратить внимание и на следующие аспекты института согласительной комиссии.

- **Дополнительные расходы для работодателя.** Хотя новый Трудовой кодекс и не содержит прямого требования о возложении на работодателя расходов по созданию и организации деятельности согласительной комиссии, а также на ежегодное обучение ее членов основам трудового законодательства, фактически данные расходы ложатся на его плечи (так складывается правоприменительная практика на данный момент).
- **Объективность решений согласительной комиссии.** Согласно Трудовому кодексу, согласительная комиссия формируется из представителей как работников, так и работодателя. При этом интересы работодателя представляют физические и юридические лица, уполномоченные на это учредительными документами или доверенностью. Практика складывается таким образом, что представителями работодателя назначаются другие работники работодателя. Таким образом, трудовой спор между работодателем и работником фактически рассматривают другие работники этого работодателя. В такой ситуации возникает риск того, что решение по спору может быть принято отнюдь не в пользу работодателя (даже если позиция работодателя по трудовому спору изначально юридически корректна), особенно если спор косвенно касается других работников или членов согласительной комиссии. В то же время, являясь работниками работодателя, члены согласительной комиссии могут быть подвержены давлению со стороны работодателя и тем самым спровоцированы на принятие решения в его интересах, несмотря на фактические обстоятельства дела. Возможен также и третий вариант – поскольку представители работников и работодателя рассматривают спор, руководствуясь интересами стороны, которую они представляют, решение трудового спора может привести к неразрешимому конфликту внутри самой согласительной комиссии.
- **Компетентность членов согласительной комиссии.** Деятельность согласительной комиссии по своей сути является выполнением функции арбитра в трудовом споре. Очевидно, что лицо, выступающее арбитром, должно обладать не только специальными знаниями в отношении предмета спора, но также и специальными навыками для ведения переговоров. Между тем, как отмечалось выше, согласительная комиссия формируется из работников организации, которые с большой вероятностью не будут обладать всеми необходимыми навыками и знаниями. Хотя Трудовой кодекс прямо устанавливает обязанность проводить ежегодное обучение членов согласительной комиссии основам трудового законодательства, компетентное разрешение трудовых споров, как минимум на первых порах создания согласительных комиссий, для большинства организаций представляется проблематичным.
- **Конфиденциальность и обмен опытом.** Возможность разрешить конфликт с работником без придания ему огласки (разглашения информации, которую стороны предпочли бы сохранить конфиденциальной) безусловно является плюсом разрешения спора в согласительной комиссии (если, конечно, спор был разрешен и стороны удовлетворены решением согласительной комиссии). Однако это также препятствует свободному изучению опыта других компаний и, соответственно, собственному развитию организаций на базе такого опыта.
- **Недостаточное законодательное урегулирование.** В Трудовом кодексе законодатель детально не регламентирует порядок создания и работы согласительной комиссии, оставляя данный вопрос в целом на усмотрение работодателя и работников и устанавливая только некоторые "точечные" регуляции в этой части. Соответственно, в целях того, чтобы в

организации заработала согласительная комиссия, необходимо разработать и утвердить документ, который бы регламентировал все необходимые вопросы. Между тем, вопросов, которые необходимо четко урегулировать, как показывает практика, очень много. Вот только некоторые из них.

- 1) Какой перечень вопросов вправе рассматривать согласительная комиссия? В частности, должно ли рассматриваться в согласительной комиссии оспаривание лицом отказа в приеме его на работу?
- 2) В каком составе проводить заседание согласительной комиссии, если один (или несколько) из ее членов становится заинтересованным лицом применительно к рассматриваемому спору? Требуется ли в этом случае предварительно до проведения заседания по трудовому спору назначить новых членов согласительной комиссии, если из-за наличия таких заинтересованных лиц нарушается паритет сторон?
- 3) На каком языке вести заседание? Обязан ли работодатель обеспечить присутствие переводчика на заседании в случае разногласия сторон в отношении используемого в ходе заседания языка?
- 4) В какое время (рабочее или нерабочее время применительно как к членам согласительной комиссии, так и к работнику, спор которого рассматривается) должно проводиться заседание? Освобождает ли работодатель работников, участвующих в заседании согласительной комиссии, на соответствующий период или осуществляет какие-либо выплаты в связи с участием в заседании во вне рабочее время?
- 5) Где должно проводиться заседание? Может ли оно проводиться в онлайн режиме, то есть без физического присутствия работника или другого участника на заседании?
- 6) Как распределяются между сторонами расходы на специалистов, переезды, материальное обеспечение согласительной комиссии? Подлежат ли они возмещению работником, если все такие расходы первоначально понес работодатель и решение принято не в пользу работника?
- 7) В каком случае следует считать трудовой спор неурегулированным согласительной комиссией, чтобы стороны могли обратиться в суд?

Резюме

То, что законодатель изменил статус согласительной комиссии с необязательного и альтернативного судебного разбирательству способа разрешения трудового спора на обязательный досудебный этап, по всей видимости, является следствием стремления хоть как-то разгрузить суды, которые, как правило, завалены трудовыми спорами. Получилось это или нет, пока неясно. Сделать соответствующий вывод можно будет только по прошествии времени, когда сформируется и устоится правоприменительная практика. Тем не менее, уже сейчас понятно, что все организации (за исключением субъектов малого предпринимательства) должны озаботиться созданием у себя согласительных комиссий и урегулированием тех вопросов их деятельности, которые могут 1) затруднить передачу спора в суд, 2) повлечь возникновение новых споров либо 3) препятствовать успешному разрешению спора внутри организации.

* * *