

ТРУДОВЫЕ СПОРЫ

Как изменилась процедура урегулирования индивидуального трудового спора в 2023 году

Э. Н. Мустафанова, магистр права, эксперт электронной системы «ACTUALIS: Кадровое дело», бизнес-тренер, директор ТОО «Центр развития «Анаэль», г. Алматы

Тушить пожар трудовых споров и конфликтов отныне станет проще: 18 апреля 2023 года вступили в силу соответствующие поправки в Трудовой кодекс. В частности, они касаются разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров. В статье эксперт проанализирует ранее действующие нормы законодательства и ознакомит с новым порядком рассмотрения индивидуальных трудовых споров.

Каким был порядок урегулирования индивидуального трудового спора

За работниками признают право на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных законом способов их разрешения, включая право на забастовку ([п. 3 ст. 24 Конституции РК](#)). Начиная с 1 января 2016 года, Трудовым кодексом РК установили обязательный досудебный порядок урегулирования индивидуального трудового спора. Это сделали для снижения нагрузки на судебные органы, предоставления сторонам возможности сократить продолжительность конфликта и рассмотреть спор в короткие сроки внутри организации.

Прошло уже более семи лет с момента введения этой процедуры урегулирования индивидуального трудового спора, но, к сожалению, должного эффекта не получили. Работа согласительной комиссии в рассмотрении данного вида трудовых споров демонстрирует низкую эффективность. Проблема в том, что, устанавливая рассмотрение индивидуального трудового спора в согласительной комиссии, разработчики не предусмотрели в законодательстве эффективный механизм, способствующий разрешению трудового спора. [Статья 159 ТК РК](#) скупно описывала порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров, что ставило в тупик многих работодателей. Вступившие с 18 апреля 2023 года поправки частично закрывают эти пробелы. Давайте рассмотрим, что конкретно изменилось в Трудовом кодексе РК в части упрощения порядка рассмотрения индивидуальных трудовых споров.

Что изменилось в части упрощения порядка рассмотрения индивидуальных трудовых споров

1

изменение



Обязанности работодателя определили в [п. 2 ст. 23 ТК РК](#). [Подпункт 6\) п. 2 ст. 23 ТК РК](#) **дополнили** и с момента вступления в силу поправок норма обязывает работодателя **знакомить работника с соглашением о работе согласительной комиссии** (далее – *Соглашение*). Существующее в организации Соглашение необходимо доработать с учётом поправок в ТК РК, ознакомить действующих работников и в дальнейшем при приёме на работу новых работников, помимо всего прочего, знакомить с данным Соглашением.



ОШИБКА

На практике в организациях ошибочно вместо Соглашения утверждают Положение о работе согласительной комиссии. Либо в организации одновременно существуют оба документа. Это неверно.

Начиная с момента вступления в силу ныне действующего ТК РК, в [ст. 159](#) всегда говорилось о Соглашении, которое подписывают работодатель и представители работников. Положение, согласно [пп. 41\) п. 1 ст. 1 ТК РК](#), является актом работодателя. То есть у этих документов совершенно разные статусы.

2

изменение



[Пункт 2 ст. 159 ТК РК](#) теперь **изложили** в следующей редакции: согласительная комиссия является постоянно действующим органом, создаваемым в организации на паритетных началах из равного числа представителей от работодателя и представителей работников. В коллективном договоре может предусматриваться создание согласительных комиссий в **филиалах, представительствах** и иных обособленных структурных подразделениях организации.

Предыдущая редакция вызывала споры, должен ли работодатель создавать согласительную комиссию не только в самой организации, но и отдельно в филиалах, представительствах и иных обособленных структурных подразделениях. Становится понятным, что делать это нужно, только если это предусмотрели в коллективном договоре.

3

изменение



[Пункт 3 ст. 159 ТК РК](#) значительно **дополнили и расширили**, а именно: порядок формирования и деятельность согласительной комиссии определяют соглашением о работе согласительной комиссии, которое заключают между работодателем и представителями работников, либо коллективным договором.

Соглашение о работе согласительной комиссии либо коллективный договор должны содержать положения о количественном составе членов согласительной комиссии, порядке избрания из числа членов согласительной комиссии председателя и секретаря, порядке подачи заявления в согласительную комиссию, порядке и регламенте работы согласительной комиссии, порядке принятия решения согласительной комиссией и его содержании, сроке полномочий членов согласительной комиссии, предоставлении гарантий её членам и иные вопросы по организации работы согласительной комиссии.

РАЗЪЯСНЕНИЕ ЭКСПЕРТА



Необходимо все перечисленные требования предусмотреть в Соглашении. Также в п. 3 ст. 159 ТК РК установили, что допускается проведение заседания согласительной комиссии с применением **информационно-коммуникационных технологий**. В таком случае участие членов согласительной комиссии и иных лиц подтверждается электронной цифровой подписью или иным электронным способом с обеспечением авторизации, идентификации и сохранением работодателем записи заседания.



4

изменение



Дополнили пункт 4 – 3 и 4 часть ст. 159 ТК РК, а именно: заявитель имеет право до вынесения решения согласительной комиссии отозвать ранее поданное заявление, письменно уведомив об отзыве заявления секретаря комиссии.

Лицо, ранее состоявшее в трудовых отношениях, вправе письменным заявлением делегировать право представлять его интересы в согласительной комиссии профсоюзным органам, выборным представителям работников.

5

изменение



Дополнили пункт 5 – 2, 3, 4 и 5 часть: согласительную комиссию возглавляет председатель, избираемый членами комиссии из числа представителей работодателя и представителей работников на ротационной основе с периодичностью **не реже чем один раз в два года**.

Заседание и решение согласительной комиссии являются правомочными, если при рассмотрении индивидуального трудового спора на заседании присутствовало равное количество членов согласительной комиссии со стороны представителей работодателя и представителей работников. Каждый член согласительной комиссии при голосовании имеет один голос.

Решение должно быть мотивированным, его излагают в письменной форме и подписывают председатель и секретарь согласительной комиссии.

Членов согласительной комиссии освобождают от выполнения трудовых обязанностей на время рассмотрения индивидуального трудового спора с сохранением заработной платы.

РАЗЪЯСНЕНИЕ ЭКСПЕРТА



При создании согласительной комиссии необходимо установить срок полномочий всех членов согласительной комиссии. И председателя согласительной комиссии в частности. Периодичность переизбрания председателя должна быть **не реже чем один раз в два года**, но можно и чаще. На практике, если трудовые споры – частое явление для организации, члены согласительной комиссии гораздо чаще переизбирают председателя.



6

изменение



Внесли изменения в части установления сроков исполнения решения согласительной комиссии и [п. 6 ст. 159 ТК РК](#) изложили **в новой редакции**: решение согласительной комиссии подлежит исполнению в установленный ею срок, который **не может превышать один месяц** со дня вынесения решения согласительной комиссии, за исключением спора о восстановлении на работе.

Суммы, подлежащие выплате работодателем по решению согласительной комиссии, выплачивают заявителю в срок не позднее установленного для выплаты заработной платы следующего месяца после вынесения решения согласительной комиссии.

РАЗЪЯСНЕНИЕ ЭКСПЕРТА



Исходя из данной нормы, необходимо конкретно и чётко устанавливать сроки исполнения вынесенного решения.



7

изменение



Пункт 7 ст. 159 ТК РК изложили **в новой редакции**: в случае неисполнения решения согласительной комиссии в установленный ею срок либо неурегулирования вопросов работник или лицо, ранее состоявшее в трудовых отношениях, либо работодатель вправе обратиться в суд.

Помимо ст. 159 ТК РК изменения внесли в [ст. 160 ТК РК](#), а точнее в [пп. 2](#)): для обращения в согласительную комиссию или в суд по рассмотрению индивидуальных трудовых споров устанавливаются следующие сроки:

2) по другим трудовым спорам – один год с того дня, когда работник, **в том числе ранее состоявший в трудовых отношениях**, или работодатель узнал или должен был узнать о нарушении своего права.

РАЗЪЯСНЕНИЕ ЭКСПЕРТА



С момента вступления в силу поправок по другим трудовым спорам могут обратиться в согласительную комиссию в том числе лица, ранее состоявшие в трудовых отношениях с организацией.



8

изменение



Произошли изменения и в Законе о профессиональных союзах. [Статья 17 Закона о профессиональных союзах](#) устанавливает обязанности профсоюзов и [пп. 5\)](#) предусматривает обязанность профсоюзов проводить разъяснительную работу среди членов профсоюза по повышению их правовой грамотности. Помимо этого, работу теперь необходимо проводить и в части разъяснения Соглашения.

Индивидуальный трудовой спор: формальность или реальный инструмент

Рассмотрение индивидуального трудового спора в согласительной комиссии не должно быть формальностью для сторон трудовых отношений. Это реальный инструмент для снижения уровня конфликтности и возможность для сторон договориться на досудебной стадии. Большинство индивидуальных трудовых споров – это следствие **правовой неграмотности** работодателей, кадровых служб, в частности неграмотное применение норм трудового законодательства. Необходимо своевременно обращаться за помощью к юристу по трудовому праву на стадии расторжения трудового договора либо применения дисциплинарного взыскания. Это поможет не совершить ошибку. А далее, если трудовой спор всё же произошёл, работник обратился в согласительную комиссию, привлечите к работе независимого юриста по трудовому праву, чтобы дать правовую оценку ситуации и необходимые рекомендации. Так как трудовой спор может затянуться, перерасти в судебные разбирательства и повлечь негативные финансовые и правовые последствия для работодателя, не говоря уже о репутационных рисках.

Несмотря на определённые сложности и трудности в работе согласительных комиссий, данный способ может и должен стать эффективным инструментом защиты трудовых прав и интересов работников в Республике Казахстан. Безусловно, что разногласия между субъектами трудового спора можно и нужно урегулировать мирным путём.

К сожалению, конфликтность в нашем обществе нарастает не только в трудовых спорах. Реализуя своё конституционное право на судебную защиту, стороны всё чаще обращаются за разрешением споров в суд. Но во многих случаях споры, включая трудовые, можно разрешить в досудебном порядке, не прибегая к помощи судебных органов. Количество дел у каждого из судей является аномальным. Практика разрешения трудового спора в согласительной комиссии призвана в первую очередь обеспечить снижение общего уровня конфликтности и, разумеется, снизить нагрузку на суды.

Созидательные трудовые отношения – это фундамент процветания любой компании. Если работники и работодатель находятся по разные стороны баррикад, стабильная работа организации под большой угрозой. Надеемся, принятые изменения позволят гораздо быстрее и с минимальными потерями урегулировать трудовые конфликты ещё в стенах организации, не доводя дело до суда.