



Елена Анатольевна ВОЛК,
кандидат юридических наук, доцент,
профессор кафедры трудового и корпоративного права
Международного университета «МИТСО»
(г. Минск, Республика Беларусь),
ул. Казинца, 21/3, каб. 513а, г. Минск,
220099, Республика Беларусь,
volk@mitso.by

УДК 349.222.1 (476+478+575+574)

ОТВЕТСТВЕННОСТЬ В СФЕРЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В БЕЛАРУСИ И ЗА РУБЕЖОМ

Дается краткая характеристика позитивной и негативной ответственности. Рассматривается проблема ответственности сторон коллективного договора, соглашения за неисполнение их условий. В частности, проводится анализ административной и специальной ответственности сторон. Предлагается закреплять в коллективных договорах и соглашениях определенные меры ответственности сторон, во-первых, лишение стороны или ее представителя, нарушивших условия коллективного договора, соглашения какого-либо права. Но в данном случае речь может идти только о дополнительных правах. Во-вторых, в случае нарушения нанимателем условий коллективного договора, соглашения, предоставлять другой стороне (когда это является возможным) право на что-либо в двойном размере. Проводится сравнительная характеристика законодательства таких стран, как Беларусь, Молдова, Узбекистан и Казахстан. Представляется целесообразным закрепить в законодательстве Беларуси такие основания ответственности, как уклонение от участия в коллективных переговорах; необоснованный отказ от подписания согласованного коллективного договора, соглашения и др. Автор обращает внимание на необходимость разграничивать и определять ответственность сторон социального партнерства и их представителей.

Ключевые слова: социальное партнерство, ответственность, Беларусь, Молдова, Узбекистан и Казахстан.

Введение

Взаимодействие сторон социального партнерства осуществляется в различных формах: взаимные консультации по вопросам регулирования трудовых и связанных с ними отношений, коллективные переговоры, заключение коллективных договоров и соглашений, разрешение коллективных трудовых споров, участие работников в управлении организацией и др. При этом следует разграничивать стороны и субъекты социального партнерства. Сторонами социального партнерства являются наниматели, работники и государство в лице своих уполномоченных представителей. Соответственно субъектами, подлежащими ответственности за совершение правонарушения, могут быть как стороны социального партнерства, так и их представители.

Стороны и субъекты могут совершить правонарушение при любой форме взаимодействия друг с другом. В данной статье уделит внимание только вопросам ответственности за неправомерные деяния на этапе ведения коллективных переговоров, а также заключения и исполнения коллективных договоров.



Основная часть

Традиционно в литературе выделяют позитивную (активную, перспективную) и негативную (пассивную, ретроспективную) ответственность. Под позитивной ответственностью понимают инициативное исполнение моральных, юридических и иных обязанностей [1, с. 17–18]. Позитивная ответственность означает требование должного исполнения своих юридических обязанностей и воздержание от нарушения субъективных прав других лиц [2, с. 714].

В Конвенциях МОТ, когда речь идет об ответственности, то в большинстве случаев она понимается как раз в позитивном смысле. Безусловно, стороны и субъекты социального партнерства ответственны за свои действия, за исполнение тех норм и обязанностей, которые они на себя добровольно принимают в целях создания наиболее благоприятных условий труда работников, качества их жизни, а соответственно повышения результативности их труда и развития производства.

Сущность ответственности в негативном смысле заключается в наказании правонарушителя, т.е. в претерпевании (несении, осуществлении) им неблагоприятных последствий, выражающихся в лишении или ограничении его определенного блага [2, с. 718]. Меры ответственности выражаются не только в лишении, умалении прав нарушителя, но и в осуждении его поведения (замечание, выговор) [2, с. 716].

Следует согласиться с мнением А. М. Лушникова и М. В. Лушниковой о том, что исполнение нарушенной обязанности без дополнительного обременения нарушения нельзя признать ответственностью [2, с. 716]. Если, например, наниматель не выполняет условия коллективного договора, соглашения, работники могут требовать их исполнения с помощью процедур разрешения коллективных споров. Однако в данном случае, речь не может идти об ответственности, это лишь реализация принципа «договоры должны соблюдаться».

Одним из принципов социального партнерства, закрепленных в ст. 353 ТК Беларуси, является принцип обязательности выполнения договоренностей и ответственность за принятые обязательства. Исходя из легальной формулировки, данный принцип закрепляет ответственность сторон социального партнерства как в позитивном аспекте (обязательность выполнения договоренностей), так и в негативном (ответственность за принятые обязательства). Аналогичного мнения придерживаются и авторы одного из комментариев к ТК Беларуси [3, с. 1026].

В ст. 376 ТК Беларуси установлено, что за неисполнение норм гл. 35 ТК и обязательств, предусмотренных коллективным договором, соглашением, стороны несут ответственность в соответствии с законодательством, коллективным договором, соглашением [4].

К административной или уголовной ответственности можно привлечь только, если субъект совершит определенное правонарушение, предусмотренное КоАП Беларуси или УК Беларуси. В ст. 9.18 КоАП Беларуси предусматривается ответственность за непредставление лицом, уполномоченным в соответствии с законодательством представлять нанимателя, информации, необходимой для ведения коллективных переговоров. Также ч. 4 ст. 9.19 КоАП Беларуси устанавливает ответственность за иные нарушения законодательства о труде, кроме нарушений, предусмотренных ст.ст. 9.16–9.18 КоАП и ч.ч. 1 и 3 данной статьи, причинившие вред работнику. Однако в данной норме не указан субъект, следовательно, привлечь к ответственности можно любое юридическое или физическое лицо, которое нарушило законодательство о труде, в том числе законодательство, регулирующее порядок ведения коллективных переговоров, заключения и исполнения коллективных договоров и соглашений.

Больше нигде в действующем законодательстве Беларуси норм об ответственности за нарушение порядка ведения коллективных переговоров или заключение и исполнения коллективных договоров, соглашений не содержится. Административная и уголовная ответственность — это ответственность перед государством, следовательно, стороны в пределах своих полномочий не имеют право устанавливать указанные виды ответственности.



Коллективный договор и соглашение являются нормативными соглашениями. В ряде научных работ проводились исследования правовой природы нормативных соглашений. В самом общем виде можно сказать, что нормативные соглашения (в том числе коллективные договоры и соглашения) — это договоры, которые содержат в себе нормы права и обязательства сторон. Указанные договоры имеют некоторые сходства с гражданско-правовыми договорами. Следовательно, возникает вопрос о возможности установления в коллективном договоре, соглашении штрафа или пени за неисполнение или ненадлежащее исполнение сторонами своих обязательств по аналогии с ответственностью сторон гражданско-правового договора. Полагаем, что установление указанных санкций недопустимо. Поскольку применение аналогии закона и аналогии права запрещается в случае привлечения к ответственности в соответствии с ч. 3 ст. 72 Закона Республики Беларусь «О нормативных правовых актах Республики Беларусь» от 10 января 2000 г. № 361-З [З, с. 1064]. Возможность применения рассматриваемых санкций должна быть предусмотрена непосредственно законодательством о труде. Полагаем, что о применении материальных санкций речь может идти только при причинении материального или морального вреда. Причем в таком случае ответственность будет выражаться в возмещении ущерба, а не в применении штрафов и пени.

На наш взгляд, за невыполнение условий коллективного договора, соглашения стороны могут предусматривать в них лишь специальную ответственность, которая по нашему мнению, может выражаться в следующих двух санкциях:

1. Лишение стороны или ее представителя, нарушивших условия коллективного договора, соглашения какого-либо права. Но в данном случае речь может идти только о дополнительных правах. Например, для работников это может быть право на дополнительный отпуск по инициативе нанимателя. Однако, по сути, единственное дополнительное обязательство (кроме закрепленных в трудовом договоре, должной инструкции и др.), которое могут брать на себя работники и в последствии не исполнить — это отказ от проведения забастовки при условии соблюдения нанимателем законодательства о труде, а также коллективных договоров и соглашений. В то же время если работники не исполняют данную обязанность, то их забастовка будет признаваться незаконной судом, а не по решению нанимателя. А ответственность за проведение незаконной забастовки предусмотрена Кодексом об административных правонарушениях (далее — КоАП) Беларуси и Уголовным кодексом (далее — УК) Беларуси. Соответственно работники фактически не могут лишиться нанимателя какого-либо дополнительного права, т.е. установлением таких санкций сможет воспользоваться только наниматель. В то же время, полагаем, что в рассматриваемой ситуации наниматель вправе будет взыскать с работников (или профсоюза) материальный ущерб, который будет причинен ему незаконной забастовкой.

2. В случае нарушения нанимателем условий коллективного договора, соглашения, предоставлять другой стороне (когда это является возможным) право на что-либо в двойном размере. Например, в коллективном договоре предусмотрено, что наниматель обязуется повышать тарифную ставку первого разряда на 3 % не реже одного раза в квартал. Следовательно, в случае нарушения данной договорной нормы работники вправе будут требовать увеличения тарифной ставки первого разряда на 6 %.

Трудовое законодательство не содержит закрытого перечня деяний, которые можно рассматривать в качестве нарушений в сфере социального партнерства. Полагаем, что закрепление такого перечня и не будет целесообразным, поскольку на практике отдельные ситуации требуют индивидуального анализа. Можно привести такой пример. Если после окончания ведения переговоров и заключения коллективного договора без разногласий, работники через непродолжительное время вновь иницируют коллективные переговоры по внесению изменений и дополнений в коллективный договор, то данную ситуацию следует рассматривать как правомерное поведение работников или нет. Правонарушением такие действия не будут, поскольку трудовым законодательством Беларуси не установлены ограничения по срокам начала очередных коллективных переговоров по изменению и дополнению действующего коллективного договора. Полагаем, что в данной



ситуации речь может идти о злоупотреблении правом, что в свою очередь просто не будет порождать возникновении соответствующей обязанности нанимателя начинать коллективные переговоры, но подлежат наказанию данные работники и их представители не будут.

Регулирование вопросов ответственности сторон социального партнерства не лишено недостатков и в зарубежных государствах. Например, в ТК Молдовы 2003 г. с изменениями и дополнениями [5] предусмотрены следующие правонарушения, за которые ответственность наступает в соответствии с действующим в Молдове законодательством:

1) уклонение представителей сторон от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению и дополнению коллективного трудового договора или коллективного соглашения (ч. 1 ст. 43 ТК Молдовы);

2) отказ представителей сторон от подписания согласованного коллективного трудового договора или коллективного соглашения (ч. 1 ст. 43 ТК Молдовы);

3) не предоставление виновными лицами информации, а также предоставление неполной или недостоверной информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за выполнением коллективного трудового договора или коллективного соглашения (ч. 2 ст. 43 ТК Молдовы);

4) нарушение или невыполнение положений коллективного трудового договора или коллективного соглашения виновными лицами (ст. 44 ТК Молдовы).

При этом Кодекс Республики Молдова о правонарушениях 2008 г. (далее — КоП Молдовы) [6] предусматривает ответственность только за первое из указанных выше правонарушений и за несколько иные правонарушения, в частности, нарушение срока ведения переговоров, необеспечение деятельности комиссии для заключения в срок коллективного трудового договора (ст. 59 КоП Молдовы). В ст. 60 КоП Молдовы установлена ответственность за необоснованный отказ нанимателя от заключения коллективного трудового договора. Между ст. 43 ТК Молдовы и ст. 60 КоП Молдовы существует ряд противоречий. В ТК Молдовы субъектами правонарушения названы представители сторон, и речь идет об отказе от подписания согласованного коллективного трудового договора или коллективного соглашения, а в КоП Молдовы субъектом данного правонарушения является только представитель нанимателя и наказывается отказ от подписания только коллективного трудового договора. Полагаем, что названные противоречия препятствуют реализации в полной мере принципа ответственности сторон социального партнерства за взятые на себя обязательства.

В тоже время в ст. 55 КоП Молдовы закреплено, что наказывается штрафом нарушение трудового законодательства, законодательства об охране здоровья и безопасности труда.

В ст. 34 ТК Узбекистана 1996 г. (с изменениями и дополнениями) [7] предусмотрено, что лица, представляющие нанимателя, несут ответственность за уклонение от участия в переговорах по заключению, изменению или дополнению коллективного договора, соглашения или нарушение сроков их разработки и заключения либо необеспечение работы соответствующей комиссии в определенные сторонами сроки; непредоставление информации, необходимой для переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, соглашения; нарушение и невыполнение обязательств по коллективному договору, соглашению. Ч. 2 ст. 34 устанавливает, что ответственность за указанные нарушения предусмотрена законом. В частности, ст. 49 Кодекса Республики Узбекистан об административной ответственности 1994 г. с изменениями и дополнениями закрепляет ответственность в виде штрафа за нарушение должностным лицом законодательства о труде и охране труда [8].

В соответствии с ч. 2 ст. 15 КоАП Узбекистана должностным признается лицо, занимающее должность на предприятии, в учреждении, организации, независимо от форм собственности, если на него возложены руководящие, организационные, распорядительные, контрольно-надзорные функции либо обязанности, связанные с движением материальных ценностей.



На наш взгляд, наиболее полно и последовательно вопросы ответственности субъектов в рассматриваемой сфере урегулированы в законодательстве Казахстана. В ст. 280 ТК Казахстана закреплено, что уклонение представителей сторон от участия в переговорах по заключению, изменению соглашения о социальном партнерстве или неправомерный отказ от подписания согласованного соглашения о социальном партнерстве, непредоставление информации, необходимой для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением норм соглашения о социальном партнерстве, а равно нарушение или невыполнение его условий влекут ответственность, установленную законами Республики Казахстан [9]. Административная ответственность представителей сторон за указанные правонарушения предусмотрена в ст.ст. 90–91, 93 КоАП Казахстана [10] (действующий КоАП Казахстана с 1 января 2015 г. утрачивает силу в соответствии с КоАП от 5 июля 2014 г. № 235–V).

Только в Казахстане среди рассматриваемых нами государств предусмотрена административная ответственность за невыполнение или нарушение обязательства по коллективному договору, соглашению (ст. 92 КоАП Казахстана).

На основе проведенного сравнительного анализа правового регулирования вопроса ответственности сторон (их представителей) коллективно-трудовых отношений в Беларуси, Молдове, Узбекистане и Казахстане можно сделать следующие выводы.

Зачастую нет четкого разделения субъектов, которые несут ответственность за те или иные правонарушения. Как правило, в трудовом и административном законодательстве речь идет только об ответственности нанимателя и его уполномоченных должностных лицах.

В трудовых кодексах Молдовы, Узбекистана и Казахстана перечислены отдельные правонарушения, за которые стороны социального партнерства и их представители несут ответственность (в ТК Беларуси аналогичных положений не содержится). В свою очередь, в кодексах об административных правонарушениях вышеуказанных стран-участниц СНГ предусматриваются санкции за указанные в ТК правонарушения, за ряд иных нарушений и за нарушение законодательства о труде в целом. Поэтому может возникнуть вопрос о возможности привлечения к ответственности за нарушения в рассматриваемой сфере, не перечисленные в трудовом кодексе. Полагаем, что это возможно, поскольку административные правонарушения и санкции за них устанавливает именно административное законодательство, а не трудовое. Однако в целях устранения противоречия между трудовым и административным законодательством, полагаем, что в трудовых кодексах следует делать открытым перечень правонарушений, за которые субъекты привлекаются к ответственности.

В административном законодательстве Беларуси, Молдовы и Узбекистана (в отличие от Казахстана) ответственность предусмотрена за нарушение законодательства о труде, а не норм самого коллективного договора, соглашения. На наш взгляд, коллективный договор, соглашение нельзя включить в систему законодательства о труде, поскольку они по своей правовой природе не являются нормативными правовыми актами [11], следовательно, в указанных государствах административная ответственность за нарушение условий коллективного договора, соглашения не наступает. Полагаем, что более рационально устанавливать ответственность за несоблюдение положений коллективного договора, соглашения в тексте самих договоров. Заключая коллективный договор, соглашение, стороны добровольно принимают на себя дополнительные обязательства, и соответственно за недобросовестное их исполнение ответственность должна наступать друг перед другом, а не перед государством.

Заключение

В одной из своих работ А. М. Куренной очень правильно подчеркнул, что «к развитию конфликта часто подталкивает правовая неурегулированность достаточно типичных ситуаций, а иногда и отсутствие реальной ответственности у сторон трудовых отношений, в том числе и юридической ответственности. Безответственность является одним из наиболее мощных «двигателей» разрастания конфликта» [12, с. 4]. Осознание



субъектом того факта, что за недобросовестное выполнение принятых на себя обязательств и требований закона последует серьезное наказание, является одним из стимулов добросовестного поведения.

В целях совершенствования правового регулирования ответственности социальных партнеров в вопросах, связанных с ведением коллективных переговоров, а также заключением и исполнением коллективных договоров, соглашений, в законодательстве Беларуси следует закрепить такие основания ответственности, как разглашение сведений, полученных для ведения переговоров либо контроля за выполнением коллективного договора и являющихся служебной или коммерческой тайной; уклонение от участия в коллективных переговорах; необоснованный отказ от подписания согласованного коллективного договора, соглашения и др. Следует четко разграничивать и определять ответственность сторон социального партнерства и их представителей. В текстах коллективных договоров сторонам следует уделять больше внимания вопросам ответственности и определять в пределах их полномочий санкции за невыполнение или ненадлежащее выполнение условий коллективного договора, соглашения. На наш взгляд, такими санкциями могут быть лишение какого-либо дополнительного права субъекта, нарушившего условия коллективного договора, соглашения, а также необходимость виновной стороны предоставить право на что-либо в двойном размере.

Список использованных источников

1. *Братусь, С. Н.* Юридическая ответственность и законность [Текст] / С. Н. Братусь. — М. : Юрид. лит., 1976. — 215 с.
2. *Лушников, А. М.* Курс трудового права [Текст] : учебн. : [в 2 т.] / А. М. Лушников, М. В. Лушникова. — М. : Статут, 2009. — Т. 2. Коллективное трудовое право. Индивидуальное трудовое право. Процессуальное трудовое право. — 1151 с.
3. Комментарий к Трудовому кодексу Республики Беларусь [Текст] / Василевич Г. А., Кеник К. И., Филипчик Р. И. [и др.]. — 2-е изд., перераб и доп. — Мн. : Дикта, 2011. — 1200 с.
4. Трудовой кодекс Республики Беларусь [Текст] : с изм. и доп., внесенными Законом Республики Беларусь от 8 янв. 2014 г. — Мн. : Нац. Центр правовой информ. Респ. Беларусь, 2014. — 256 с.
5. Трудовой кодекс Молдовы от 28.03.2003 г. № 154-XV, в последней редакции закона от 29.05.2014 г. № 93 [Электронный ресурс] Законодательство стран СНГ — СоюзПравоИнформ. — URL : http://base.spinform.ru/show_doc.fwx?rgn=3836.
6. Кодекс Республики Молдова о правонарушениях от 24.10.2008 г. № 218-XVI [Электронный ресурс] Законодательство стран СНГ — СоюзПравоИнформ. — URL : http://base.spinform.ru/show_doc.fwx?rgn=25958.
7. Трудовой кодекс Республики Узбекистан 1996 г. в последней редакции закона от 20.01.2014 г. № ЗРУ-365 [Электронный ресурс] Законодательство стран СНГ — СоюзПравоИнформ. — URL : http://base.spinform.ru/show_doc.fwx?rgn=974.
8. Кодекс Республики Узбекистан об административной ответственности : утв. Законом Республики Узбекистан от 22.09.1994 г. № 2015-XII [Электронный ресурс] ПАРАГРАФ-WWW. — URL : http://online.zakon.kz/Document/?doc_id=30421092#sub_id=400000.
9. Трудовой кодекс Республики Казахстан от 15.05.2007 г. № 251-III [Электронный ресурс] ПАРАГРАФ-WWW. — URL : http://online.zakon.kz/Document/?doc_id=30103567.
10. Кодекс Республики Казахстан об административных правонарушениях от 30.01.2001 г. № 155-II [Электронный ресурс] ПАРАГРАФ-WWW. — URL : http://online.zakon.kz/Document/?doc_id=1021682#sub_id=870000.
11. *Волк, Е. А.* Нормативные соглашения в трудовом праве [Текст] : монограф. / Е. А. Волк. — Мн. : Амалфея, 2013. — 164 с.
12. *Куренной, А. М.* Правовое регулирование коллективных трудовых споров [Текст] : научн.-практ. пособ. / А. М. Куренной. — М. : Юстицинформ, 2010. — 50 с.

Надійшла до редакції 02.09.2014



Волк Є. А. Відповідальність у сфері соціального партнерства в Білорусі і за кордоном

Дається коротка характеристика позитивної та негативної відповідальності. Розглядається проблема відповідальності сторін колективного договору, угоди за невиконання їхніх умов. Зокрема проводиться аналіз адміністративної та спеціальної відповідальності сторін. Пропонується закріплювати в колективних договорах і угодах певні міри відповідальності сторін, по-перше, позбавлення сторони або її представника, що порушили умови колективного договору, угоди якогось права. Але в цьому випадку, мова може йти лише про додаткові права. По-друге, в разі порушення наймачем умов колективного договору, угоди, надавати іншій стороні (коли це є можливим) право на що-небудь у подвійному розмірі. Проводиться порівняльна характеристика законодавства таких країн, як Білорусь, Молдова, Узбекистан і Казахстан. Доцільно закріпити в законодавстві Білорусі такі підстави відповідальності, як ухилення від участі в колективних переговорах; необґрунтовану відмову від підписання узгодженого колективного договору, угоди та ін. Автор звертає увагу на необхідність розмежовувати і визначати відповідальність сторін соціального партнерства та їх представників.

Ключові слова: соціальне партнерство, відповідальність, Білорусь, Молдова, Узбекистан і Казахстан.

Volk, Ye. A. Responsibility in the Field of Social Partnership in Belarus and Abroad

This article gives a brief description of the positive and negative responsibility. The problem of responsibility of parties of the collective contract and the agreement for non-performance of their conditions is considered. Particularly, there is of administrative and special responsibilities of the parties analyzed. It is proposed to enshrine some measures of responsibility of the parties in the collective contract and the agreement. Firstly, the deprivation of a party or its representative, violated the terms of a collective contract, an agreement of any right. But in this case, we can only speak about additional rights. Secondly, in case of violation by employer of collective contract, to provide the other side (where possible) the right to anything in double. There is comparative characteristics of legislation in countries such as Belarus, Moldova, Uzbekistan and Kazakhstan made. It seems reasonable to fix in the legislation of Belarus the basis of liability, such as a deviation from participating in collective bargaining; unjustified refusal to sign an agreed collective agreement, etc. The author draws attention to the need to differentiate and define the responsibility of the social partnership and their representatives.

Keywords: social partnership, responsibility, Belarus, Moldova, Uzbekistan, Kazakhstan.

