

ФОРМЫ РАЗРЕШЕНИЯ РАЗНОГЛАСИЙ ПРИ ПРЕДОСТАВЛЕНИИ ГАРАНТИЙ И КОМПЕНСАЦИЙ

Тогузова Марина Борисовна,
*к.ю.н., доцент кафедры Предпринимательского и трудового права
Юридического факультета СК ГМИ (ГТУ)*

Хугаев Казбек Ахсарович
*магистрант кафедры Предпринимательского и трудового права
Юридического факультета СК ГМИ (ГТУ)*

Аннотация. В данной статье рассмотрены основные формы урегулирования разногласий, возникающих между субъектами трудовых правоотношений при предоставлении гарантий и компенсаций.

Ключевые слова: гарантии, компенсации, разногласия, государственный надзор и контроль, судебная защита

Нередки случаи возникновения разногласий между работником и работодателем, при предоставлении гарантий и компенсаций, предусмотренных трудовым законодательством. В данной статье мы предприняли попытку анализа способов разрешения разногласий, возникающих при реализации права на гарантии и компенсации. Очень сложно говорить о материальном определении прав и обязанностей субъектов данных отношений по поводу гарантий и компенсаций, поскольку имеет место явное нежелание работодателя участвовать в названном процессе, что в свою очередь, не позволяет вести речь об их урегулировании посредством норм о гарантиях и компенсациях.

Вместе с этим не вызывает сомнения тот факт, что неудовлетворенность работника результатами трудовой деятельности неизбежно приведет к возникновению разногласий, которые впоследствии могут перерасти в конфликт или даже в спор, что, безусловно, окажет неблагоприятное воздействие как на работника, так и на работодателя. Очевидно, что регулярные судебные тяжбы с работниками или проверки государственных органов, осуществляющих надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства, не способствуют достижению работодателем поставленной перед собой цели. В этом случае он вынужден использовать дополнительные ресурсы, в том числе трудовые, для разрешения возникших внутренних противоречий, тогда как они могли бы оказать большую пользу в непосредственной сфере деятельности работодателя.

С точки зрения работника, который заинтересован в трудовом и финансовом постоянстве, конфликтная ситуация с работодателем также не может иметь положительного содержания, поскольку, как минимум, оказывает негативное воздействие на его моральное состояние. В связи с этим в распоряжении работодателя должны присутствовать эффективные способы и формы достижения компромисса с его работниками, причем угрозой увольнением или непосредственно

увольнение, лишение премии, привлечение к дисциплинарной ответственности и иные подобные меры к таковым отнести нельзя. Ведь в данном случае индивидуальный трудовой спор неизбежен, а его разрешение в судебном порядке может затянуться на долгие месяцы и даже годы, что явно не отвечает интересам сторон трудовых отношений.

Сказанное позволяет отдельно рассмотреть способы и формы разрешения разногласий при предоставлении гарантий и компенсаций.

В науке трудового права термин «разногласие» предложено использовать в качестве широкого понятия, которое включает в себя такие явления, как конфликт, спор, и означает наличие несогласованных противоречий между субъектами трудовых отношений [1].

Противоречия могут возникать и в случае, когда участники трудовых правоотношений (по предоставлению гарантий и компенсаций) уклоняются от совершения действий, реализующих правовую норму, другими словами в данном случае разногласия должны разрешаться с помощью способов и форм урегулирования разногласий, позволяющих найти общее решение по вопросам предоставления гарантий и компенсаций. К числу указанных способов и форм разрешения разногласий можно отнести применение норм о гарантиях и компенсациях. При этом напомним, что под применением норм о гарантиях и компенсациях понимаются способы и формы, урегулирования разногласий, обусловленных невозможностью реализации соответствующих правовых норм посредством их использования, исполнения и соблюдения.

Таким образом, правоприменительная деятельность может иметь своей целью как согласование интересов субъектов отношений по предоставлению гарантий и компенсаций по поводу возникших противоречий, так и установление правоотношений спорящих сторон. В данном случае право выбора способа устранения разногласий принадлежит участникам названных отношений, однако предпочтение необходимо отдавать тем способам, которые позволяют субъектам отношений по предоставлению гарантий и компенсаций достигнуть компромисса относительно предмета спора, что будет отвечать интересам и работника, и работодателя.

Так, статья 352 (часть 2) Трудового кодекса Российской Федерации к способам разрешения разногласий, использование которых предполагает вынесение властного решения, относит обращение в органы государственного надзора и контроля за соблюдением норм трудового права либо обращение в суд.

В науке трудового права обращено внимание на то, что деятельность органов надзора и контроля направлена на обеспечение соблюдения трудовых прав и законных интересов работников. При этом необходимость осуществления государственного надзора за соблюдением трудовых прав признавалась еще в конце XIX века, в связи с чем он должен занимать ведущее место при защите трудовых прав работников [2].

В отношении судебных органов некоторые авторы отмечают, что в настоящее время судебная защита занимает центральное место среди всех форм защиты прав человека и является главным, ведущим способом восстановления нарушенных прав [3]. Она является-эффективной и доступна для каждого-работника [4].

Список использованных источников

1. Матненко М.В. Третейское урегулирование разногласий в трудовых отношениях. Автореф. дис....канд.юрид.наук.-М., 2009.С.13.

2. Барбашова Т.П. Государственный надзор и контроль за соблюдением трудовых прав работников. Дис. канд. юрид. наук. - М., 2008. С. 9 - 11.

3. Адзинова Е.А., Кряжкова О.Н. Право на судебную защиту: регулирование и интерпретация // Конституционное и муниципальное право. 2006. № 7. С. 13.

4. Снежко О.А. Проблемы судебной защиты трудовых прав // Трудовое право. 2007. № 9. С. 29.