

АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ РАССМОТРЕНИЯ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

При возникновении или прекращении трудовых отношений, а также в процессе их действия нередко возникают разногласия между работниками и нанимателями. Причиной их возникновения является, как правило, нарушение действующих норм трудового и иного законодательства. Однако далеко не каждое разногласие перерастает в юридический спор. Участники отношений, регулируемых трудовым правом, могут разрешить свой конфликт мирным путем, посредством переговоров и не допустить перехода возникающих между ними разногласий на стадию трудового спора. Но если конфликт не решается его участниками, трудовое законодательство предусматривает привлечение к его разрешению специально уполномоченных на это органов.

In the event of termination or labor relations, as well as in the course of their activities are often differences arise between workers and employers. The reason for their occurrence is usually a violation of applicable labor standards and other zakonodatelstva. However not every disagreement turns into a legal dispute. The participants of the relations regulated by labor law, can resolve their conflict by peaceful means, through negotiations and prevent the transition arising between them over the stage of a labor dispute. But if the conflict can not be solved by the participants labor legislation provides for the involvement of its resolution of Commissioners to this organ.

Ключевые слова: трудовые споры; комиссия по трудовым спорам; разрешение трудовых споров в суде.

Key words: labor disputes; the commission on labor disputes; the resolution of labor disputes in court.

Правила поведения работников и нанимателей определяются [Конституцией](#) Республики Беларусь, Трудовым [кодексом](#) Республики Беларусь (далее – ТК), декретами и указами Президента Республики Беларусь и другими актами законодательства о труде, а также коллективными договорами, соглашениями и иными локальными нормативными правовыми актами, заключенными и принятыми в соответствии с законодательством. В своей деятельности работник и наниматель должны подчиняться установленным правилам и защищать свои трудовые права и законные интересы, используя при этом все не запрещенные законом способы и процедуры.

В процессе создания, функционирования и прекращения трудовых правоотношений между их участниками могут возникать разногласия – односторонние и взаимные претензии, обусловленные возможным несовпадением интересов наемных работников и собственника или уполномоченного им органа.

Такие недоразумения или разногласия во взглядах, трактовке условий договора, поступках и выводах, вызванные незнанием или неправильным пониманием правовых норм, могут быть ликвидированы в результате переговоров между сторонами и принятия ими компромиссного решения, что ведет к урегулированию разногласий. В противном случае неурегулирование разногласий приводит к конфликту между участниками трудовых правоотношений. Трудовые споры – это неурегулированные разногласия, возникающие в организациях между работником и нанимателем по вопросам, вытекающим из трудовых правоотношений, связанных с применением законодательства о труде, коллективного или трудового договоров и других соглашений о труде. Как правило, трудовой спор возникает в связи с нарушением одной стороной трудовых отношений прав другой стороны [1].

В соответствии со ст. 41 Конституции Республики Беларусь гражданам Республики Беларусь гарантируется право на труд как наиболее достойный способ самоутверждения человека. В эффективном обеспечении прав и интересов работников важную роль играет разрешение индивидуальных трудовых споров, правовое регулирование которых в нашей стране осуществляется в соответствии с гл. 17 ТК [2].

Наиболее распространенными причинами возникновения трудовых споров являются несвоевременное предоставление отпуска, неправильный расчет заработной платы, причитающейся работнику, увольнение работника с работы по инициативе нанимателя без законных оснований и (или) с нарушением порядка увольнения, задержка расчета при увольнении, несвоевременная выдача трудовой книжки, причинение работником нанимателю материального ущерба и др.

В зависимости от предмета разногласий и субъектного состава спора трудовые споры подразделяются на индивидуальные и коллективные [3].

Под индивидуальными спорами понимаются разногласия между работником и нанимателем по вопросам применения законодательных и иных нормативных актов, в том числе коллективного договора и других соглашений о труде.

Коллективный трудовой спор – это неурегулированные разногласия сторон коллективных трудовых отношений по поводу установления, изменения социально-экономических условий труда и быта работников, заключения, изменения, исполнения либо прекращения коллективных договоров, соглашений (ст. 377 ТК).

Важно отметить, что различие данных видов споров заключается в количестве лиц, представляющих ту или иную сторону трудового спора. Участники индивидуальных трудовых споров – это работник и наниматель. Участниками коллективных трудовых споров являются, с одной стороны, работники (трудоу коллектив) в лице их представительных органов, а с другой – наниматель (наниматели, объединения нанимателей).

Соответственно, в индивидуальном трудовом споре оспариваются и защищаются субъективные права и законные интересы одного работника, в то время как в коллективном трудовом споре имеет место оспаривание и защита прав и интересов всего коллектива или его части по вопросам труда и быта.

Разрешение индивидуальных и коллективных споров осуществляется разными органами. Для разрешения трудовых споров законодательством установлен определенный порядок и сроки подачи заявлений (исков), их рассмотрения, принятия решений и исполнения.

Важное значение для единообразного применения законодательства, регулирующего рассмотрение индивидуальных трудовых споров, имеют постановления Пленума Верховного Суда Республики Беларусь. В первую очередь, это постановление Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 29 марта 2001 г. № 2 «О некоторых вопросах применения судами законодательства о труде» [4]. Данное постановление содержит разъяснения как процессуальных норм, регулирующих порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в судах, так и материальных норм, подлежащих применению при рассмотрении этих споров.

Статья 60 Конституции Республики Беларусь гарантирует каждому защиту его прав и свобод компетентным, независимым и беспристрастным судом в определенные законом сроки. В то же время, помимо судебного порядка, законодательством предусмотрены и иные способы разрешения индивидуальных трудовых споров, которые позволяют сторонам спора урегулировать возникшие разногласия без обращения в суд.

Органами, рассматривающими индивидуальные трудовые споры, являются комиссии по трудовым спорам (КТС) и суды (ст. 233 ТК).

Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров КТС регулируется Трудовым кодексом, а в судах определяется еще и гражданским процессуальным законодательством.

Индивидуальные споры отдельных категорий работников рассматриваются в особом порядке. Это касается работников организаций с иностранными инвестициями, филиалов и представительств юридических лиц Республики Беларусь, находящихся за границей, работников дипломатических представительств и консульских учреждений иностранных государств, аккредитованных в Республике Беларусь [5].

Так, до обращения в суд стороны должны рассмотреть индивидуальный трудовой спор в КТС, если в организации создана КТС, спор входит в ее компетенцию, требование заявлено работником – членом профсоюза.

КТС должны создаваться во всех организациях, учреждениях, обществах, кооперативах, товариществах независимо от их форм собственности из равного числа представителей профсоюза и нанимателя сроком на один год.

Согласно ч. 1 ст. 242 ТК, работники могут обращаться в КТС в трехмесячный срок со дня, когда они узнали или должны были узнать о нарушении своего права. Правом обращения в КТС пользуется только работник, для нанимателя такого права действующим законодательством не предусмотрено.

Необходимо отметить, что законодатель определяет КТС как первичный орган по рассмотрению лишь тех трудовых споров, где одной из сторон является работник – член профсоюза. Если работник не является членом профсоюза, он по своему усмотрению решает, обращаться ему в КТС или в суд. При этом КТС не вправе отказать работнику в рассмотрении спора по причине того, что он не является членом профсоюза, а суд не вправе отказать такому работнику в принятии искового заявления на основании несоблюдения предварительного внесудебного порядка разрешения спора.

В случае, если спор подлежит рассмотрению в КТС, работник воспользовался правом на обращение с заявлением именно в этот орган и комиссия вынесла решение, то ее решение может быть обжаловано в суде. Неисполненные в добровольном порядке решения КТС подлежат принудительному исполнению судебными исполнителями.

КТС в соответствии со ст. 236 ТК рассматривает споры, связанные с применением законодательства о труде, исполнением коллективного договора и локальных нормативных правовых актов нанимателя, трудового договора работника. К таким спорам, в частности, относятся споры об установлении расценок и норм труда, оплаты труда, законности перевода и перемещения работника, предоставлении отпусков, выдачи специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты. Решение КТС должно соответствовать нормам действующего законодательства, принимается по соглашению между представителями нанимателя и профсоюза и должно быть мотивированным.

КТС при рассмотрении конкретного спора может удовлетворить требования работника в полном объеме, частично удовлетворить или отказать в удовлетворении требований. Принятое решение имеет обязательную силу с даты его принятия. В трехдневный срок КТС вручает копию решения работнику и нанимателю. С этой даты начинается отсчет десятидневного срока для его обжалования в суд. Следует отметить, что установленный ТК порядок разрешения индивидуальных трудовых споров не лишает работника возможности обжаловать действия нанимателя в профсоюз, Департамент государственной инспекции труда, прокуратуру.

Право на обращение в суд по вопросам, возникающим из трудовых правоотношений, реализуется путем подачи искового заявления. Право на данное обращение имеют лица, чьи права и законные интересы нарушены, а также их представители.

Исковые заявления работников к нанимателям предъявляются по месту нахождения юридического лица, а иски нанимателей к работникам, в свою очередь, предъявляются по месту жительства работников. Исковое заявление о возбуждении дела по трудовому спору подается в суд по месту нахождения ответчика.

Независимо от того, кем заявлен иск – работником или нанимателем, несогласным с решением КТС, суд рассматривает этот спор в порядке искового производства, в котором истцом является работник, а ответчиком – наниматель, оспаривающий требования работника.

Важно отметить, что, согласно ч. 4 ст. 241 ТК, работники освобождаются от уплаты государственной пошлины и издержек по индивидуальным трудовым спорам, включая споры о возмещении морального вреда, если они вытекают из трудовых отношений. Однако наниматель при подаче аналогичного искового заявления уплачивает государственную пошлину, согласно Налоговому кодексу Республики Беларусь.

Законом установлены определенные сроки для обращения в органы по разрешению трудовых споров. Работники могут обратиться в комиссию по трудовым спорам в установленных законодательством случаях в суд в трехмесячный срок со дня, когда узнали или должны были узнать о нарушении своего права (ст. 242 ТК). Этот срок не может быть ни удлинен, ни сокращен соглашением работника и нанимателя. Трехмесячный срок обращения в суд для разрешения трудового спора установлен в случаях, когда работник вправе обратиться в суд без обращения в комиссию по трудовым спорам, т. е. если у нанимателя, где работает работник, КТС не создана; если работник, не являющийся членом профсоюза, по своему выбору обращается в суд, а не в КТС; по заявлению работника по вопросу применения трудового законодательства, который в соответствии с законодательством был решен нанимателем и профсоюзом в пределах предоставленных им полномочий; по заявлению работника об отказе нанимателя в составлении акта о несчастном случае либо несогласии с его содержанием; при обращении в суд с иском о недействительности трудового договора; в других случаях непосредственного обращения работника в суд по трудовым спорам (за исключением обращения в суд по вопросам увольнения).

Если трудовой спор рассматривался КТС, то для обращения в суд установлен десяти-дневный срок после вручения решения комиссии, либо десятидневный срок со дня, когда копия этого решения должна быть вручена.

Указанные сроки, на наш взгляд, являются оптимальными для определенных действий по разрешению возникших споров между работником и нанимателем, учитывая то, что в случае пропуска указанных сроков по уважительным причинам, они могут восстанавливаться соответствующим органом.

В соответствии с постановлением Пленума Верховного Суда «О некоторых вопросах применения судами законодательства о труде» суд не вправе отказать в возбуждении дела по

мотивам пропуска срока для обращения в суд, предусмотренного ст. 242 ТК. Не является препятствием к возбуждению дела в суде решение КТС об отказе в удовлетворении требования работника по мотивам пропуска установленного срока обращения в комиссию. Установив, что истцом пропущен срок обращения в суд или в комиссию, судья обязан разъяснить истцу право на подачу заявления о восстановлении срока с указанием причины пропуска. Если срок исковой давности пропущен по уважительным причинам, суд его восстанавливает. Пропуск срока для обращения в суд без уважительной причины является основанием к отказу в иске.

На практике уважительными признаются причины, которые обязательно препятствовали обращению в суд (тяжелая болезнь, длительная командировка). Иногда работники ссылаются на то, что срок обращения в органы по рассмотрению трудовых споров они пропустили по причине обращения с жалобами в прокуратуру, редакции газет и другие несудебные органы. Как правило, эти причины суды не признают уважительными для восстановления пропущенного срока.

Судебные решения по трудовым спорам исполняются по общим правилам исполнения судебных решений после вступления их в законную силу, т. е. после истечения десятидневного срока, предоставленного на обжалование вынесенного решения, или после рассмотрения дела судом кассационной инстанции, оставившим решения суда без изменения.

Однако по некоторым категориям трудовых споров законодательство предусматривает немедленное исполнение судебных решений, еще не вступивших в законную силу. Так, немедленному исполнению подлежат решения об удовлетворении иска о восстановлении на работе незаконно уволенного работника, о присуждении работнику заработной платы, но не свыше, чем за один месяц (ст. 313 Гражданского процессуального кодекса Республики Беларусь). В тех случаях, когда взыскана заработная плата больше, чем за один месяц, немедленному исполнению подлежит решение лишь в части взыскания заработной платы за один месяц. Исполнение решения об остальной сумме заработной платы производится после вступления решения в законную силу. Немедленное исполнение судебных решений по трудовым делам возможно и в других случаях, о чем должно быть мотивировано в решении.

Указание на немедленное исполнение решения суда не лишает стороны права обжаловать такое решение в кассационном порядке. Однако решение суда наниматель обязан выполнить, несмотря на несогласие с ним и подачу жалобы на это решение. Обжалование решения в кассационном порядке не является основанием для приостановления исполнения решения о восстановлении на работе или взыскании заработной платы.

Список использованной литературы

1. **Браташ, В. Я.** Порядок разрешения индивидуальных трудовых споров / В. Я. Браташ // Кадровая служба. – 2014. – № 8. – С. 39–48.
2. **Трудовой** кодекс Республики Беларусь : принят Палатой представителей Нац. собр. Респ. Беларусь 8 июня 1999 г. : одобр. Советом Респ. 30 июня 1999 г. – Минск : Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь, 2014. – 256 с.
3. **Кеник, К. И.** Трудовые споры: обобщаем судебную практику / К. И. Кеник // Промышленно-торговое право. – 2015. – № 5. – С. 18–24.
4. **О некоторых** вопросах применения судами законодательства о труде : постановление Пленума Верховного Суда Респ. Беларусь от 29 марта 2001 г. № 2 // КонсультантПлюс : Беларусь.Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2017.
5. **Семенихина, С.** Комиссия по трудовым спорам / С. Семенихина // Кадровик. Упр. персоналом. – 2015. – № 2. – С. 29–44.