МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

УЧРЕЖДЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ "МОГИЛЕВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМ. А.А. КУЛЕШОВА"

Факультет экономики и права

Кафедра правоведения

КУРСОВАЯ РАБОТА

По трудовому праву

Регулирование индивидуальных трудовых споров

Выполнила

студентка III курса гр. П-072

заочного отделения

Фиалковская Татьяна Александровна

Научный руководитель

Могилев 2009

Содержание

Введение

1. Индивидуальные трудовые споры

1.1 Понятие индивидуальных трудовых споров

2. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в комиссии по трудовым спорам

2.1 Комиссия по трудовым спорам

2.2 Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в КТС

2.3 Решение комиссии по трудовым спорам

3. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в суде

3.1 Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в суде

3.2 Исполнение некоторых решений и постановлений по трудовым делам

4. Органы примирения, посредничества и арбитража

Заключение

Список использованных источников

## Введение

В настоящее время в нашем государстве значительно изменились положения трудового законодательства. Трудовой кодекс Республики Беларусь с принципиально новых позиций стал подходить к различным институтам данной отрасли права. Изменение положений законодательства, безусловно, нуждается в исследовании и оценке. Трудовое законодательство является достаточно интересной и многогранной отраслью права, но некоторые из имеющихся положений данной отрасли нуждаются в тщательном исследовании, так как регулируемые ими вопросы наиболее значимы для правоприменительной практики. Одним из таких положений являются нормы трудового законодательства, регулирующие индивидуальные трудовые споры.

Данная тема является актуальной для всех трудоспособных граждан, реализующих это право, т.е. являющихся сотрудниками какого-либо предприятия либо организации. Основные положения, регулирующие индивидуальные трудовые споры, изложены в Трудовом кодексе, нормативных правовых актах, а также локальных нормативных актах на отдельных предприятиях, организациях. Но главным условием является условие, которое состоит в том, что положения, регулирующие индивидуальные трудовые споры, должны быть основаны на основном законе Республики Беларусь - Конституции, а также данные положения не должны ему противоречить.

В данной работе исследуются эффективность работы, порядок создания и деятельность комиссии по трудовым спорам, вопросы, связанные с компетенцией указанной комиссии, порядок подготовки к рассмотрению спора в комиссии по трудовым спорам, особенности рассмотрения трудового спора и принятия комиссией решения, порядок обжалования решения комиссии по трудовым спорам. На основе анализа указанных вопросов и сопоставления высказываемых в юридической литературе точек зрения выявляются проблемы правового регулирования порядка рассмотрения трудовых споров в комиссии по трудовым спорам, предлагаются направления их разрешения, обозначаются тенденции дальнейшего совершенствования законодательства о труде в указанной сфере. Обосновываются причины, обусловливающие наличие значительного комплекса проблем, связанных с рассмотрением трудовых споров комиссиями по трудовым спорам.

Цель данной работы автором представляется как изучение всех положений, регулирующих индивидуальные трудовые споры на основании Конституции Республики Беларусь, нормативно-правовых актов, регулирующих индивидуальные трудовые споры.

Задачи данной работы представляется автору следующим образом:

изучение понятия индивидуальные трудовые споры;

комиссия по трудовым спорам;

компетенция комиссии по трудовым спорам;

рассмотрение индивидуальных трудовых споров в КТС;

порядок работы КТС;

решение комиссии по трудовым спорам;

порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в суде;

решение суда по индивидуальным трудовым спорам;

органы примирения, посредничества и арбитража.

Исследованием данного вопроса занимались различные ученые и юристы. Такие как Т.Н. Важенкова, Л.Я. Островский, В.В. Подгруша, В.И. Савина, В.И. Семенков, Н.И. Тарасевич и др. .

## 1. Индивидуальные трудовые споры

## 1.1 Понятие индивидуальных трудовых споров

В результате несовпадения интересов между работником и нанимателем могут возникать разногласия, приводящие к трудовым спорам. В зависимости от участников трудовые споры подразделяются на индивидуальные и коллективные.

В индивидуальных трудовых спорах участвуют работник и наниматель, в коллективных трудовых спорах с одной стороны участвуют группа работников или все работники организации, с другой стороны - наниматель. В данном вопросе речь пойдет об индивидуальных трудовых спорах.

Индивидуальные трудовые споры - это разногласия, возникающие в организациях между работниками, с одной стороны, и нанимателями - с другой, по вопросам, связанным с применением законодательных и иных нормативных актов о труде, коллективного и трудового договоров и других соглашений о труде.

Следует также обратить внимание на отличие предмета индивидуального трудового спора. 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.

В порядке, предусмотренном Трудовым кодексом Республики Беларусь (далее - ТК), рассматриваются споры между работником и нанимателем, вытекающие именно из трудовых правоотношений. Другие споры между работником и нанимателем (например, об оплате за проживание в ведомственном общежитии) не являются трудовыми, поскольку они нормами трудового права не регулируются.

Возникновение трудовых споров обусловлено как объективными, так и субъективными причинами. К объективным причинам можно отнести:

экономическое, в том числе финансовое положение конкретного нанимателя, что может повлечь несвоевременную выплату заработной платы;

непредоставление работникам установленных законодательством или коллективным договором, соглашением гарантий и льгот;

сокращение численности или штата работников, изменение содержания трудовой функции.

Субъективными причинами возникновения трудовых споров являются:

недостаточное знание работником и нанимателем трудового законодательства, а иногда и сознательное его несоблюдение;

неправильное толкование норм права;

а также недобросовестное отношение отдельных работников к исполнению своих трудовых обязанностей, предъявление ими необоснованных требований и т.п. [8, с.807].

Трудовые споры могут возникнуть именно тогда, когда спорящие стороны переносят разрешение своих разногласий в юрисдикционный орган.

Возникновению трудовых споров, как правило, предшествуют правонарушения трудовых или иных социальных прав работников в сфере трудовых или иных отношений, которые являются непосредственным поводом (причиной) спора.

Трудовые споры возникают либо в силу каких-то действий в процессе применения норм трудового права, либо в силу бездействия, то есть неисполнения требований нормативных актов.

Разногласия возникают в случаях, когда совершается виновной стороной трудовое правонарушение в отношении другой стороны, или же когда трудовое правонарушение и не совершено, но одна из сторон считает, что по отношению к ней были совершены неправомерные действия. В основе причин возникновения трудового спора лежит совершение одной из сторон трудовых правоотношений трудового правонарушения.

Трудовым правонарушением называется виновное невыполнение или ненадлежащее выполнение обязанным субъектом своей трудовой обязанности в сфере труда и распределения, а, следовательно, нарушение права другого субъекта данного правоотношения [7, с.59].

Cт.233 ТК предусмотрены два органа по рассмотрению индивидуальных споров: комиссия по трудовым спорам, создаваемая в организации, и суд. Установленный законом порядок рассмотрения трудовых споров не исключает для работника возможности обжаловать действия нанимателя в иные органы - прокуратуру, профсоюзы, департамент государственной инспекции труда. Однако только решения КТС и суда, принятые по конкретному трудовому спору и не исполненные в добровольном порядке, подлежат принудительному исполнению специальными должностными лицами - судебными исполнителями суда, требования которых по исполнению решений являются обязательными для всех граждан, в том числе должностных лиц, а также юридических лиц на всей территории Республики Беларусь.

По общему правилу трудовые споры первоначально должны рассматриваться в КТС. А при несогласии с решением КТС или если члены КТС не пришли к соглашению, заинтересованная сторона вправе обратиться в суд. Вместе с тем существует ряд трудовых споров, рассмотрение которых законодательством отнесено к непосредственной компетенции суда.

Индивидуальные трудовые споры некоторых категорий работников рассматриваются в особом порядке (ст. ст.320, 321 ТК).

Действующий порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров не распространяется на споры о досрочном освобождении от выборной оплачиваемой должности работников общественных объединений (ч.2 ст.234 ТК) [10, с.574].

Рост числа малых и средних предприятий обостряет проблему защиты законных прав наемных работников. На этих предприятиях обычно не создаются профсоюзные организации, не избираются комиссии по трудовым спорам, т.е. отсутствуют органы, которые должны представлять и защищать интересы работников. Юридическая незащищенность плюс правовая неосведомленность заставляет людей принимать любые условия "хозяина". Число кабальных договоров растет, а значит, растет и число социально незащищенных работников. Поэтому объективная потребность в существовании специализированного трудового законодательства сохраняется и даже становится еще более актуальной

## 2. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в комиссии по трудовым спорам

## 2.1 Комиссия по трудовым спорам

В теории права формы защиты прав и интересов подразделяются на два вида: юрисдикционная форма защиты и не юрисдикционная. В трудовом праве юрисдикционная форма защиты представляет собой деятельность предусмотренных законом органов по защите трудовых прав и интересов. При этом отличительной чертой способов защиты трудовых прав в органах по рассмотрению трудовых споров является их разрешение не только в судебном порядке, но и в органах так называемой трудовой юстиции, сформированных на социально-партнерских (паритетных) началах, которые имеют более чем вековую историю. К таким органам относиться и комиссия по трудовым спорам, являющаяся в соответствии с ч.1 ст.236 ТК (если она создана) обязательным первичным органом по рассмотрению трудовых споров, за исключением случаев, когда ТК и другими законодательными актами установлен иной порядок их рассмотрения.

Основы правового регулирования порядка рассмотрения индивидуальных трудовых споров в КТС заложены в Конституции Республики Беларусь, устанавливающими право граждан на труд, их равенство перед законом и возможность защиты прав и законных интересов, право на защиту компетентным, независимым и беспристрастным судом и пр., получившими свое дальнейшее развитие в нормах ТК (в первую очередь гл.17) и иных нормативных правовых актах [12, с.6].

КТС является обязательным первичным органом по рассмотрению трудовых споров, кроме случаев, установленных законодательными актами. Исключения установлены для трудовых споров, подлежащих рассмотрению непосредственно в суде.

Кроме этого, в КТС не могут рассматриваться вопросы установления, замены, пересмотра норм труда (расценок), должностных окладов (тарифных ставок), изменения штатов.

Комиссия по трудовым спорам может образовываться у всех нанимателей (на предприятиях, в учреждениях, организациях, обществах, товариществах, кооперативах) независимо от наименования и формы собственности при наличии в этой организации профсоюза. КТС образуется из равного числа представителей профсоюза и нанимателя. Количество постоянных представителей в КТС от нанимателя и профсоюза законом не установлено и определяется по соглашению между ними в зависимости от численности работающих, среднего количества трудовых споров и т.д.

Если в организации действуют два и более профсоюза, то все профсоюзы должны участвовать в формировании КТС. Практически эти вопросы могут решаться следующим образом:

а) создание одной КТС, в состав которой по соглашению между профсоюзами будут входить представители всех профсоюзов;

б) создание отдельных КТС, когда наниматель выделяет своих представителей, а каждый профсоюз - такое же количество своих представителей.

В последнем случае для рассмотрения конкретного спора комиссия будет формироваться из представителей нанимателя и представителей профсоюза, член которого обратился за разрешением трудового спора.

Наниматель назначает своих представителей в состав КТС приказом руководителя, профсоюзы могут выделять своих представителей постановлением профкома или решением собрания членов профсоюзной организации. Членом КТС от профсоюза может быть любой работник - член этого профсоюза.

Необходимо, чтобы лица, выделенные в состав КТС как от нанимателя, так и от профсоюза, были компетентными в области труда и заработной платы и могли объективно и правильно разрешить трудовой спор. Наниматель обычно назначает своими представителями работников отдела кадров, юрисконсультов, экономистов, знания и опыт, которых могут оказаться полезными для успешного рассмотрения дела. Полномочия представителей сторон подтверждаются доверенностями, выданными в установленном порядке, т.е. подписанными соответственно председателем профкома и руководителем организации, а их подписи должны быть удостоверены печатями соответственно профкома и организации.

Представители сторон выделяются в КТС для участия в работе комиссии сроком на один год. Однако при рассмотрении конкретного трудового спора в заседании комиссии не требуется участия всех ее членов, избранных и назначенных в состав КТС. Необходимо только, чтобы в каждом заседании принимало участие равное количество представителей от каждой стороны - от нанимателя и профсоюза [6, с.234].

Одним из достаточно часто допускаемых нарушений в практике работы КТС является несоблюдение требований законодательства относительно равного числа представителей профсоюза и нанимателя, участвующих в рассмотрении трудового спора.

Количественный состав КТС законодательством не определен. Поэтому стороны по взаимному соглашению вправе самостоятельно установить количество своих постоянных представителей в КТС. При определении же персонального состава представителей сторон следует учитывать наличие у конкретных лиц знаний законодательства в области труда и заработной платы, а также качеств, позволяющих объективно, всесторонне и правильно разрешить трудовой спор.

Как справедливо отмечает Снигирева О.И., в Кодексе урегулированы основные положения, связанные с созданием и деятельностью КТС.

Многие вопросы, возникающие на практике, как правило, решаются локальными положениями о КТС.

При этом отсутствие норм, определяющих качественный состав КТС, на практике приводит к формальному подходу к процедуре его определения. Стороны, как правило, не учитывают всех вышеперечисленных факторов, что, в свою очередь, влечет невозможность полного, всестороннего и объективного рассмотрения трудового спора в КТС и увеличивает процент трудовых споров, рассматриваемых судами в результате обжалования ее решения. В связи с указанным представляется целесообразным изменение подходов к определению количественного и качественного состава членов КТС, а также введение в состав КТС так называемого нейтрального члена, обладающего достаточным уровнем правовой подготовленности для осуществления консультативной помощи при рассмотрении трудового спора.

Исходя из принципа равенства сторон, члены КТС не избирают постоянных председателя и секретаря. Их обязанности на каждом заседании комиссии поочередно исполняют представители обеих сторон.

КТС может быть создана в структурных подразделениях организации. Вопрос их создания, а также их компетенция определяются по письменному соглашению между профсоюзом или нанимателем либо коллективным договором.

Перечень вопросов, подлежащих рассмотрению в КТС, содержится в ст.236 ТК. К их числу относятся споры о (об):

установленных расценках и нормах труда, а также условиях для их выполнения;

переводе на другую работу и перемещении;

оплате труда, в том числе при невыполнении норм труда, простое и браке, совмещении профессий (должностей) и заместительстве, за работу в сверхурочное и ночное время;

праве на получение и размере причитающихся работнику премий и вознаграждений, предусмотренных действующей у нанимателя системой оплаты труда;

выплате компенсаций и предоставлении гарантий;

возврате денежных сумм, удержанных из заработной платы работника;

предоставлении отпусков;

выдаче специальной одежды, специальной обуви, средств индивидуальной защиты, лечебно-профилактического питания.

Кроме трудовых споров, указанных в ст.236 ТК, в КТС могут рассматриваться иные трудовые споры, в частности:

о переводе на другую работу и выплате среднего заработка за время вынужденного прогула или разницы в заработке за время выполнения нижеоплачиваемой работы в связи с незаконным переводом;

о взыскании заработной платы, включая надбавки, предусмотренные системой оплаты труда;

о размере заработка, начисленного с учетом коэффициента трудового участия;

о применении дисциплинарных взысканий;

возникающие в связи с неправильностью или неточностью записей в трудовой книжке сведений о заключении, изменении или прекращении трудового договора, если эти записи не соответствуют приказу (распоряжению) или иным предусмотренным законодательством документам [10, с.582].

КТС подведомственны вопросы о применении установленных расценок и норм труда и условий для их выполнения*.* Если нанимателем нарушен порядок установления или пересмотра норма труда или расценок или если он своевременно не известил работника о новых расценках и нормах труда, то работник вправе обратиться в КТС с заявлением об оплате труда в соответствии с прежними условиями. Однако комиссия не вправе рассматривать споры об установлении норм труда и условий для их выполнения, поскольку эти вопросы относятся к ведению нанимателя по согласованию с профсоюзом.

Компетенция КТС, созданных в цехах или иных подразделениях организаций, определяется по письменному соглашению между нанимателем и профсоюзом либо в коллективном договоре [11, с.73].

Наличие КТС способствует более оперативному, а в некоторых случаях и более квалифицированному разрешению конкретного спора, возникшего между работником и нанимателем.

Основными задачами, достижение которых призвано обеспечить создание КТС, являются: обеспечение оперативности и гибкости рассмотрения трудового спора; возможность непрерывного функционирования органа, разрешающего трудовые споры, в непосредственной близости от конфликтующих сторон; снижение издержек, связанных с рассмотрением трудовых споров; а также воспрепятствование увеличению количества трудовых споров, рассматриваемых судом. Успешная реализация указанных задач в конечном итоге является одним из важнейших факторов, смягчающих социальную напряженность.

Следует отметить, что в юридической литературе высказывается точка зрения об уменьшении значимости КТС как органа разрешения индивидуальных трудовых споров, поскольку комиссии по трудовым спорам не справляются с предназначенной им законом ролью эффективного органа досудебного рассмотрении споров.

В качестве причин этого явления называются следующие: отсутствие беспристрастности и независимости КТС при рассмотрении спора, обусловленное сильным влиянием нанимателя; значительное количество организаций, в которых игнорируются нормы о создании и деятельности КТС; некомпетентность членов КТС, которые обладают достаточной степенью подготовленности для разрешения трудового спора и соответственно достаточно часто выносят неправильные решения.

Одной из возникающих на практике проблем, связанной с рассмотрением трудовых споров в КТС, является невозможность создания КТС в связи с отсутствием представительных органов работников. В частности, Кеник К.И. указывает, что в последнее время на некоторых предприятиях Республики Беларусь не создаются профсоюзные организации, в связи с чем создание КТС по действующему порядку их образования не представляется возможным. Иногда даже при наличии профсоюза (а в некоторых организациях нескольких профсоюзов) в отдельных организациях КТС не создаются [12, с.7].

## 2.2 Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в КТС

Трудовым кодексом не регламентирован подробно порядок работы комиссии по трудовым спорам. Этот вопрос может быть урегулирован локальным нормативным правовым актом организации, например, положением о комиссии по трудовым спорам.

Правом обращения в КТС пользуется только работник организации. Заявление в КТС должны приниматься от всех работников, которые находятся и находились в трудовых отношениях. Право на обращение в КТС имеют уволившиеся работники, если их требование основано на трудовых отношениях с данным нанимателем (взыскание премии, заработной платы и др.). Наниматель таким правом действующим законодательством не наделен.

Заявление подается в письменном виде. В силу ч.1 ст.237 ТК заявление подлежит обязательной регистрации, для чего КТС должна вести специальный журнал [7, с.59]. Это необходимо для учета прохождения спора в КТС, сроков его рассмотрения и сроков исполнения решения КТС. При этом порядок регистрации заявления в КТС нуждается в более детальной регламентации. Так, в частности, Снигирева И.О. указывает, что порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров, установленный ст.387 ТК РФ, включает в себя: обязательную регистрацию в КТС заявления работника; решение вопроса о присутствии работника, подавшего заявление, или его представителя на заседании КТС; право КТС вызывать на заседание свидетелей, опрашивать специалистов, требовать от работодателя представления необходимых для разрешения спора документов; критерии кворума заседания КТС; обязательность ведения протокола заседания.

КТС не вправе отказать работнику в приеме заявления из-за неподведомственности спора. Заявление должно быть вынесено на рассмотрение комиссии. Если спор не подлежит рассмотрению в КТС, то комиссия должна принять решение об отказе в разрешении спора.

Отказ в приеме заявления допускается лишь в том случае, если данный спор уже являлся предметом рассмотрения КТС и по нему вынесено решение либо комиссия не пришла к соглашению.

Отмечу также, что в юридической литературе Российской Федерации в настоящее время ведется полемика относительно права КТС отказать в приеме заявления работника в том случае, если работник подал заявление в КТС, но предварительно не принял мер к разрешению разногласий с работодателем самостоятельно или с помощью представителя. В частности, одни авторы полагают, что проведение переговоров между сторонами по вопросу урегулирования разногласий не может признано в качестве обязанности сторон трудовых отношений. Это их право, но не обязанность. Другие же обосновывают право КТС в указанных случаях отказать в рассмотрении спора в связи с тем, что не был соблюден предварительный порядок, установленный законом. В этой ситуации разногласия еще не перешли в трудовой спор. Если работодатель уклоняется от переговоров с работником, то соглашение между ним и работником отсутствует. И работник вправе обратиться в КТС, представив доказательства уклонения работодателя от переговоров. Полагаем, что указанный вопрос в разрешении и применительно в Республике Беларусь.

Работнику - не члену профсоюза предоставлено право выбора - обратиться за разрешением вопроса в КТС или в суд. КТС не вправе отказать работнику в рассмотрении спора по причине того, что работник не является членом профсоюза, а суд не вправе отказать такому работнику в принятии заявления в связи с несоблюдением предварительного внесудебного порядка разрешения спора, так как право выбора органа по разрешению трудового спора принадлежит работнику.

В связи с указанным предоставляется обратить внимание на уже неоднократно поднимаемый в юридической литературе вопрос о неравенстве в сфере рассмотрения индивидуальных трудовых споров в КТС работников, не являющихся членами профсоюза, и работников - членов профсоюза. Если первые имеют право выбора органа, который будет рассматривать трудовой спор, то вторые такого права необоснованно лишены. Представляется справедливой точка зрения, что в ТК в данном случае закреплено определенное неравенство, и более приемлемым является подход, предусмотренный в Трудовом кодексе Российской Федерации, в соответствии с которым право выбора (обращаться вначале в КТС либо сразу в суд) принадлежит работнику.

У работника могут быть свои мотивы, по которым он не желает разрешать спор в КТС. При этом следует иметь в виду, что ст.60 Конституции гарантирует каждому право на судебную защиту. Поэтому в целом поддерживая возможность предварительного разрешения спора в КТС, считаю, что у работника должен быть выбор: обращаться в комиссию либо сразу непосредственно в суд [12, с.7-8].

Для обращения в КТС в настоящее время установлен трехмесячный срок, который исчисляется со дня, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении его права. Если этот срок пропущен по уважительным причинам, КТС может его восстановить (ст.242 ТК) и рассмотреть спор по существу. Отказ КТС в удовлетворении требования работника по причине пропуска срока на обращение за разрешением спора не лишает его права обратиться за его разрешением в суд. Заявленный спор КТС обязана рассмотреть в десятидневный срок.

На заседании комиссии участие всех членов КТС от нанимателя и профсоюза не обязательно, но количество членов комиссии, участвующих от каждой стороны, должно быть одинаковым. После поступления заявления в КТС наниматель и профсоюз определяют, сколько членов комиссии и кто конкретно будут рассматривать данный спор. Выделенные для разрешения трудового спора члены КТС должны подготовить заявление к рассмотрению: собрать необходимые материалы, поручить сделать определенные расчеты, определить, не требуется ли приглашение на заседание свидетелей и специалистов.

КТС извещает о времени рассмотрения спора работника, подавшего заявление, и нанимателя. Как правило, заседание комиссии должно проводиться в присутствии заявителя. Рассмотрение спора в отсутствие работника допускается только при наличии письменного заявления с просьбой рассмотреть заявление без него. При вторичной неявке работника на заседание КТС без уважительных причин комиссия может вынести решение о снятии данного заявления с рассмотрения. Такое решение не лишает работника права в пределах установленного законом срока подать заявления вновь.

КТС имеет право вызывать на заседание свидетелей, приглашать специалистов, представителей профсоюзов (иных представителей работников) и других общественных объединений. Эти лица могут быть вызваны (приглашены) на заседание КТС как по ходатайству заинтересованных сторон спора, так и по инициативе самой КТС [6, с.243].

Наниматель обязан предоставить необходимые для разрешения спора расчеты и документы по требованию КТС.

Заседание начинается с проверки присутствующих членов КТС, а также выяснения их полномочности. Затем определяются лица, которые будут выполнять функции председателя и секретаря КТС (с учетом ранее изложенных особенностей). Председатель КТС сообщает о составе комиссии, рассматривающей спор, а также о поступившем в КТС заявлении, осуществляет проверку присутствия заинтересованных сторон и разъясняет право работника-заявителя и представителя на отвод любому члену КТС.

Если отвод бал заявлен, решается вопрос об удовлетворении (либо отказе в удовлетворении) отвода члену КТС.

Следует отметить, что вопрос о возможности осуществления отводу членов КТС законодательно не урегулирован, в то время как в юридической литературе по данному вопросу отсутствует единая точка зрения. Поэтому считаю целесообразным уточнить, что автор придерживается позиции, согласно которой заинтересованные стороны должны обладать правом на осуществление отвода любому члену КТС при наличии оснований, свидетельствующих о его заинтересованности в результатах рассмотрения спора.

Затем председатель КТС знакомит лиц, участвующих в рассмотрении заявления, с существом спора. После этого слово предоставляется работнику (его представителю) для изложения и аргументации своих требований и представителю нанимателя - для обоснования позиции нанимателя. В юридической литературе справедливо отмечается, что в ТК отсутствует указание о возможности работника иметь представителя в КТС.

Следующим этапом рассмотрения трудового спора в КТС является выяснения всех обстоятельств по рассматриваемому спору, для чего слово предоставляется свидетелям, экспертам, иным лицам, которые были вызваны (приглашены) для участия в рассмотрении спора.

На заседании КТС ведет протокол, в котором кратко фиксируется ход рассмотрения спора, все связанные с рассмотрением спора вопросы (например, существо ходатайств сторон; содержание пояснений свидетелей, экспертов и иных привлеченных для рассмотрения спора лиц и т.п.), содержание решения по рассматриваемому спору.

Протокол подписывается председателем и секретарем комиссии.

Анализ порядка рассмотрения спора в КТС позволяет утверждать, что деятельность данного позволяет утверждать, что деятельность данного органа нуждается в более детальной регламентации. Как справедливо отмечается в юридической литературе Российской Федерации (однако актуальным данное утверждение является и для Республики Беларусь), ТК устанавливает лишь общий порядок рассмотрения споров в КТС. В остальном порядок своей работы (регламент) КТС определяет самостоятельно. В то же время на практике принято распространять на порядок рассмотрения споров в КТС некоторые принципы гражданского процесса: гласность разбирательства, возможность отвода члена КТС по аналогии с отводом судья или народного заседателя и т.д. Поэтому необходимо четкое определение принципов деятельности КТС на законодательном уровне: доступность обращения в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров; бесплатность обращения; принцип законности; принцип гласности рассмотрения индивидуальных трудовых споров; принцип профессионализма; принцип равенства сторон; принцип независимости досудебного органа; принцип диспозитивности, который предполагает широкие права участвующих в деле лиц; принцип обеспечения исполнения решения [12, с.9].

## 2.3 Решение комиссии по трудовым спорам

КТС принимает решение по соглашению между представителями нанимателя и профсоюза (ч.1 ст.238 ТК). Это означает, что все члены КТС должны прийти к однозначному решению. Если хотя бы один из членов не согласен с мнением остальных, решение считает непринятым. Недостижение соглашения между представителями нанимателя и представителями профсоюза должно быть сформулировано в решении КТС как отказ в удовлетворении требований работника.

Порядок принятия КТС решения является неизменным фактором, снижающим коэффициент полезного действия, поскольку достигнуть соглашения между представителями нанимателя и профсоюза в том его понимании, которое заложено ТК, представляется достаточно проблематичным в силу изначальной противоречивости интересов данных сторон. Полагаем более оправданной применительно к рассматриваемой ситуации позицию российского законодателя, установившего, что решение КТС принимается тайным голосование большинством голосов присутствующих на заседании членов комиссии.

Участие в КТС представителей нанимателя в таком количестве и при таком порядке принятия решения, когда все члены комиссии должны прийти к однозначному решению, приводит почти всегда к принятию отрицательного решения для работника, поскольку представители нанимателя всегда отстаивают интересы нанимателя, даже если они не соответствуют закону. В КТС не всегда обеспечивается необходимая незаинтересованность в результатах разрешения трудового спора, а члены КТС не всегда принципиальны при его рассмотрении. Подчиненность членов КТС влиянию нанимателя не способствует реальной защите трудовых споров работников при разрешении трудовых споров на предприятии. Так, судами Республики Беларусь за период 1995-1999 годов рассмотрено 2832 дела о взыскании заработной платы и премий. Дела рассматривались судами, так как КТС отказала в удовлетворении требований работника. Судами удовлетворены из этого количества 2375 исков, 83,9%. При принципиальном подходе членов КТС к разрешению трудового спора обращений в суды могло бы и не быть [11, с.74].

Комиссия по трудовым спорам при рассмотрении конкретного спора может вынести одно из следующих решений:

об удовлетворении требований работника в полном объеме;

о частичном их удовлетворении;

об отказе в удовлетворении требований.

Решение КТС имеет обязательную силу и не подлежит утверждению нанимателем или профсоюзом. Копия решения комиссии в трехдневный срок вручается работнику и нанимателю.

В соответствии со ст.239 ТК работник (или наниматель), не согласный с решением КТС, имеет право обратиться в суд в десятидневный срок со дня вручения ему копии решения. При этом пропуск указанного срока согласно ч.2 ст.239 ТК не является основанием к отказу в приеме заявления.

Наличие в ч.2 ст.239 ТК привело к тому, что в теории трудового права, а также в правоприменительной практике отсутствует единообразный подход к квалификации срока, установленного для обжалования решения КТС, а именно: является ли данный срок сроком исковой давности и распространяется ли данный срок на других субъектов защиты трудовых прав работников (в частности, прокурора, соответствующий профсоюз).

По мнению Колядко И.Н., десятидневный срок для обжалования в суд решений КТС не является сроком исковой давности. В то же время Кеник К.И. указывает, что давностным является также и десятидневный срок, установленный ст.239 ТК для обращения в суд работника или нанимателя, если они не согласны с решением КТС.

Полагаем, что во избежание возможности различных подходов к особенностям применения норм о сроке обжалования решения КТС данный вопрос должен быть четко определен на законодательном уровне.

Если работник или наниматель в течение десятидневного срока не обжаловали решение КТС, оно подлежит добровольному исполнению нанимателем не позднее чем в трехдневный срок, по истечении 10 дней, предусмотренных на его обжалование, за исключением решений, подлежащих немедленному исполнению (ст.247 ТК).

Если наниматель добровольно не исполнит решение КТС в установленный срок, комиссия выдает работнику по его просьбе удостоверение на принудительное исполнение.

В соответствии с ч.3 ст.249 ТК в удостоверении указываются: наименование комиссии, вынесшей решение по трудовому спору; даты его принятия и выдачи удостоверения; фамилия, имя, отчество работника; решение по существу спора. Удостоверение должно быть заверено подписями председателя и секретаря комиссии.

Удостоверение приравнивается к исполнительному листу, выданному судом. Оно может быть передано судебному исполнителю в течение 3 месяцев с момента выдачи. В случае пропуска работником трехмесячного срока по уважительной причине КТС, выдавшая удостоверение, может восстановить этот срок [10, с.590].

## 3. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в суде

## 3.1 Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в суде

Статьей 2 Основного Закона Республики Беларусь – Конституцией человек, его права, свободы и гарантии их реализации провозглашены высшей ценностью и целью общества и государства.

К основным правам, принадлежащим гражданам и закрепленным в Конституции Республики Беларусь остаются право на жизнь, обеспечение свободы неприкосновенности и достоинства личности, защита от незаконного вмешательства в личную жизнь, жилищные права, избирательные права, трудовые права, право на обращение в государственные органы, суд, право собственности и другие.

Статьей 60 Конституции Республики Беларусь защиту прав и охраняемых законом интересов осуществляют суды. Каждый гражданин имеет право обратиться в суд за восстановлением нарушенного, оспариваемого права или охраняемого законом интереса. Это право может быть реализовано путем подачи данным лицом либо его представителем в суд надлежаще оформленного искового заявления, заявления по делам особого производства либо заявления о судебном приказе в приказном судопроизводстве.

Общепризнанно, что самой эффективной формой защиты трудовых прав работников является судебная защита.

Согласно общим правилам судебной подведомственности (п.1 ст.37 Гражданско-процессуального кодекса Республики Беларусь) трудовые споры рассматриваются по правилам искового производства общими судами, если иное не установлено законодательством. Такие споры делятся на две группы в зависимости от необходимости соблюдения досудебного порядка их разрешения.

Споры, непосредственно подведомственные судам, можно разделить на три группы.

В первую группу входят трудовые споры, которые могут быть переданы на рассмотрение суда после предварительного их рассмотрения в КТС. Однако окончательно необходимость соблюдения порядка и обращения в КТС определяется с учетом ч.2 ст.241, которая содержит перечень трудовых споров, рассматриваемых судами непосредственно, минуя КТС.

Если спор рассматривается первоначально в КТС, а затем его рассмотрение может быть перенесено в суд (т.е. решение КТС обжалуется в суде), такой порядок принято называть общим порядком рассмотрения трудовых споров. Если индивидуальный трудовой спор не рассмотрен комиссией по трудовым спорам в десятидневный срок со дня подачи работником заявления, он вправе перенести его рассмотрение в суд.

В частности, к спорам, подведомственным КТС, относятся также споры:

о выплате среднего заработка за время вынужденного прогула или разницы в заработке за время выполнения неоплачиваемой работы в связи с незаконным переводом;

о взыскании заработной платы, включая надбавки, предусмотренные системой оплаты труда;

о размере заработка, начисленного с учетом коэффициента трудового участия; о применении дисциплинарных взысканий;

о неправильных или неточных записях в трудовой книжке сведений о заключении, изменении или прекращении трудового договора, если эти записи не соответствуют приказу (распоряжению) или иным предусмотренным законодательством документам.

В случае несоблюдения истцом установленного законом внесудебного порядка разрешения трудового спора судья отказывает в возбуждении дела (ч.2 ст.246 Гражданско-процессуальный кодекс Республики Беларусь (далее - ГПК) [8, с.822].

Для первой группы трудовых споров характерно возбуждение их работником или нанимателем в связи с несогласием с решением КТС, а также работником, в случаях, если КТС не рассмотрела его заявление в десятидневный срок. Право прокурора на возбуждение дел первой группы связано с обнаружением несоответствия решения КТС законодательству, и в силу ст.81 ГПК не ограничено никакими условиями. Независимо от того, кем заявлен иск - работником или нанимателем, несогласным с таким решением КТС, прокурором, суд рассматривает этот спор в порядке искового производства. В котором истцом является работник, а ответчиком - наниматель, оспаривающий требования работника (п.6 постановления Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 29 марта 2001 г. №2).

Во вторую группу трудовых споров, которые рассматриваются непосредственно судом, отнесены споры, возбуждаемые как работником, так и нанимателем, которые соответственно становятся истцами и предъявляют требования к другой стороне, именуемой ответчиком.

В третью группу споров, непосредственно подведомственных судам, относят, в частности, споры:

работников, состоящих в трудовых отношениях с профсоюзными комитетами (библиотекари, бухгалтеры и т.д.);

работающих по трудовым договорам у граждан.

Споры третьей группы в ст.241 ТК прямо не названы.

Наиболее часто работниками предъявляются в суд следующие иски:

о заключении трудового договора;

о восстановлении на прежней работе;

об изменении формулировки причины увольнения;

о взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула;

о возмещении морального вреда.

Иски об изменении формулировки причины увольнения предъявляются в случае, когда работник не согласен с формулировкой причины увольнения, указанной нанимателем, но не намерен возвращаться на прежнюю работу (например, работник подал заявление об увольнении по собственному желанию и по истечении месячного срока прекратил работу, а наниматель уволил его за прогул; работник заявил требование о досрочном расторжении контракта в связи с нарушением нанимателем законодательства о труде, а наниматель уволил его по соглашению сторон; при наличии оснований для увольнения по сокращению штатов работник уволен по собственному желанию и т.п.).

При обоснованности требований работника суд признает незаконной указанную нанимателем причину увольнения и указывает в решении основание увольнения в соответствии с фактически имеющимся основанием в точном соответствии с Трудовым кодексом Республики Беларусь. Если неправильная формулировка причины увольнения препятствовала поступлению работника на другую работу, суд взыскивает в пользу работника средний заработок за время вынужденного прогула с момента увольнения до дня вынесения решения.

Кроме того, имеют место случаи, когда у нанимателя имелись основания для расторжения договора, но в приказе (распоряжении) он неправильно указал формулировку причины увольнения или сослался не на тот нормативный правовой акт. В этих случаях суд при рассмотрении дела обязывает нанимателя привести формулировку причины увольнения в соответствие с законом исходя из фактических обстоятельств, послуживших основанием для увольнения.

Различные основания увольнения влекут и различные правовые последствия. При увольнении по инициативе нанимателя по основаниям, которые не связаны с виновными действиями работника, наниматель обязан выплатить работнику выходное пособие в размере, установленном ст.48 ТК или коллективным договором организации.

В связи с этим наниматель иногда умышленно производит увольнение по основаниям, по которым выплата выходного пособия не предусмотрена или выходное пособие выплачивается в меньшем размере. Так, в судебной практике неоднократно встречались дела, когда наниматель вместо увольнения по сокращению численности или штата работников, по которому предусмотрена выплата выходного пособия в размере не менее трехкратного среднемесячного заработка, производил увольнение по другим основаниям, по которым предусмотрена выплата выходного пособия в меньшем размере или не предусмотрена вообще.

ПРИМЕР.

В заявлении суду истцы Ш., С., Н. указали, что они работали в помещении филиала ЗАО "В" контролерами на контрольно-пропускном пункте. Приказом нанимателя они уволены по п.5 ст.35 ТК в связи с отказом от продолжения работы при изменении существенных условий труда. Считая увольнение незаконным, поскольку в действительности в организации нанимателя имело место сокращение численности работников в связи с продажей филиала фирмы, они просили изменить формулировку причины увольнения с п.5 ст.35 ТК на п.1 ст.42 ТК и взыскать с нанимателя выходное пособие в размере трехмесячного среднего заработка.

Решением суда иск истцов удовлетворен исходя из следующего.

Судом установлено, что истцы Ш., С., Н. работали в помещении филиала ЗАО "В" контролерами на контрольно-пропускном пункте. Наблюдательным советом ЗАО "В" было принято решение о продаже принадлежащего ЗАО здания, в котором был расположен филиал, и согласно договору купли-продажи от 19 сентября 2007 г. здание было продано ООО "Ф". Нанимателем были внесены изменения в штатное расписание и исключены из него 5 штатных единиц контролеров на контрольно-пропускном пункте.

Истцам было предложено продолжить трудовые отношения на прежнем рабочем месте у нового нанимателя, однако они отказались. В связи с отказом от продолжения работы у нового нанимателя истцы уволены с работы по п.5 ст.35 ТК в связи с отказом от продолжения работы при изменении существенных условий труда. Суд признал увольнение по данному основанию незаконным, поскольку в действительности имела место не реорганизация организации нанимателя, а продажа филиала, что повлекло сокращение численности работников у нанимателя. Перевод на другую работу и к другому нанимателю является правом, а не обязанностью работника, истцы согласия на перевод к другому нанимателю не дали. Отказ от дачи согласия на перевод к другому нанимателю не является изменением существенных условий труда и основанием для увольнения работника по п.5 ст.35 ТК. Согласно разъяснению, содержащемуся в п.27 постановления Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 29 марта 2001 г. № 2 "О некоторых вопросах применения судами законодательства о труде" с последующими изменениями (далее - постановление № 2), упразднение структурного подразделения организации, передача его из одной организации в другую не является ликвидацией или реорганизацией. Это обстоятельство может являться основанием для прекращения с работниками такого структурного подразделения трудового договора по сокращению численности или штата работников (п.1 ст.42 ТК) или перевода работников, с их согласия, к другому нанимателю (п.4 ст.35 ТК). Поскольку истцы отказались от перевода на работу к другому нанимателю, они подлежали увольнению по п.1 ст.42 ТК с соблюдением гарантий, установленных при увольнении по данному основанию, в том числе с выплатой выходного пособия в размере не менее трехкратного среднемесячного заработка.

Судебная практика показывает, что наниматели не всегда разграничивают понятия "изменение наименования должности" и "сокращение штатов (численности)".

Следует иметь в виду, что при заключении трудового договора (контракта) одним из важнейших его условий согласно ст. 19 ТК является трудовая функция работника, т.е. работа по одной или нескольким профессиям, специальностям, должностям с указанием квалификации в соответствии со штатным расписанием нанимателя. Наименование должности, профессии, указываемой в трудовом договоре (контракте), должно соответствовать квалификационным справочникам, утверждаемым в порядке, определяемом Правительством Республики Беларусь. Право утверждать квалификационные справочники предоставлено Министерству труда и социальной защиты Республики Беларусь.

Наниматель не вправе включать в штатное расписание должности, не содержащиеся в соответствующих квалификационных справочниках. Изменение наименования должности, профессии осуществляется внесением изменений в квалификационные справочники, после чего необходимо внести изменение в штатное расписание, а затем в установленном порядке - в трудовые договоры (контракты) работников. В трудовую книжку вносится запись о переименовании профессии, должности.

Изменение наименования должности в соответствии со ст.32 ТК является изменением существенных условий труда, в связи с чем наниматель обязан предупредить работника о переименовании должности не менее чем за один месяц. Основанием для данных существенных изменений условий труда является внесение изменений и дополнений постановлениями Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь в Единый тарифно­квалификационный справочник профессий рабочих и Квалификационный справочник должностей служащих. При этом сущность должностных обязанностей работника практически не изменяется.

Исключение из штатного расписания одних должностей и включение в него других, без внесения изменения в квалификационные справочники, является не изменением наименования должностей, а сокращением численности или штата работников. Так, например, если из штатного расписания исключается должность "главный юрисконсульт", а вводится должность "ведущий юрисконсульт", здесь имеет место не изменение наименования должности, а изменение штатного расписания. Процедура решения данного вопроса должна происходить в следующем порядке. Работник, занимающий должность главного юрисконсульта, предупреждается о сокращении его должности. В соответствии со ст.43 ТК увольнение по п.1 ст.42 ТК допускается, если невозможно перевести работника, с его согласия, на другую работу. Этому работнику предлагается перевод на должность ведущего юрисконсульта. При его отказе от перевода на данную работу, а также при отсутствии других вакансий, которые мог бы этот работник занять, он подлежит увольнению (не ранее чем через два месяца) по п.1 ст.42 ТК с выплатой выходного пособия в размере не менее трехкратного среднего месячного заработка [9, с.15].

Особенности рассмотрения трудовых споров в суде определяются ТК, правилами искового производства, установленными ГПК.

Так, в ч.4 ст.241 ТК вновь закреплена норма об освобождении работников от судебных расходов, которые согласно ст.114 ГПК состоят из государственной пошлины и издержек, связанных с рассмотрением дела.

Иски должны предъявляться по общим правилам подсудности в районный (городской) суд по месту жительства ответчика (ст.42 ГПК), а в отношении юридических лиц - по месту его нахождения, указанному в учредительном документе (ст.46 ГПК).

Для возбуждения трудовых дел в судах законодатель установил определенные сроки. Общий срок является трехмесячным. Он течет со дня, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении своего права. Этот срок применяется ко всем категориям трудовых споров, для которых не установлены иные сроки [12, с.10].

По делам об увольнении предусмотрен более короткий (месячный) срок, который течет со дня вручения копии приказа об увольнении или со дня выдачи трудовой книжки с записью об обосновании прекращения трудового договора. Пока приказ либо трудовая книжка не вручены, срок давности не начал течь. Поэтому приказ должен вручаться увольняемому под расписку сразу после издания. Одновременно под расписку должна вручаться трудовая книжка. Несвоевременное вручение приказа, трудовой книжки приводит, в частности, к значительному увеличению сумм, взыскиваемых за время вынужденного прогула, если суд восстанавливает уволенного на работе. Начало течения месячного срока может связываться также с отказом работника получить хотя бы один из названных документов или с отказом нанимателя выдать его (ч.1 ст.242 ТК).

Например, в ноябре 2007 г. работник Петров обратился с заявлением на имя руководителя предприятия "А" о том, что с августа 2007 г. он недополучает заработную плату (у работника почасовая оплата труда), а нормы выработки продукции увеличились на 20%. Нанимателем была произведена проверка, в результате которой стало ясно, что переработки часов у работника Петрова нет, о чем и был направлен письменный ответ Петрову. В мае 2008 г. Петров обратился в суд с исковым заявлением о взыскании "недополученной заработной платы". Представитель ответчика (нанимателя) в возражении на иск заявил о пропуске срока исковой давности, установленного ст.242 ТК (3 месяца), а также о том, что работник должен был узнать о предполагаемом нарушении своего права при получении расчетного листка в августе 2007 г. или в ответе нанимателя на заявление работника. Уважительных причин пропуска срока, установленного для обращения в суд, у гражданина Петрова не было, и суд на основании ч.2 ст. 200 ГК в иске Петрову отказал [9, с.26].

По общему правилу способность своими действиями лично осуществлять свои права, выполнять обязанности в суде и поручать ведение дел представителям принадлежит совершеннолетним гражданам и юридическим лицам (ч.1 с.59 ГПК). Поскольку на работу принимаются лица с 16, а с письменного соглашения одного из родителей (усыновителей, попечителей) - с 14 лет (ст.21 ТК), несовершеннолетние работники имеют право лично возбуждать и защищать в суде свои права и интересы, однако суд вправе привлечь их родителей, усыновителей и попечителей для оказания им помощи (ч.3 ст.59 ГПК).

По тем трудовым спорам, которые непосредственно подведомственны судам, истцами являются лица, которые обращаются в суд за защитой своих прав, а ответчиками - лица, которые, по мнению истцов, нарушили их права и охраняемые законом интересы. Так, если работник причинил материальный ущерб нанимателю, последний будет истцом, а работник - ответчиком [13, с.41].

Если спор подведомствен суду, он может быть передан на рассмотрение суда как работником, который считает, что его нарушенное право не восстановлено комиссией по трудовым спорам, так и нанимателем, который находит, что вынесенное комиссией постановление по спору противоречит законодательству. Однако по сложившейся практике истцом в любом из этих случаев считается работник, обратившийся с требованием в КТС, а ответчиком - наниматель. Это связано с тем, что в таких случаях трудовой спор в суде возникает не впервые, а как бы продолжается, поскольку суд рассматривает жалобу на решение КТС.

Кроме истца дело в суде может возбудить также прокурор или профсоюз (ст.81, 86 ГПК). Лицо, в интересах которого дело начато по заявлению прокурора или профсоюза, извещается судом о возникшем процессе и участвует в нем в качестве истца (ст.82 ГПК).

Гражданское процессуальное законодательство предусматривает, что профессиональные союзы могут обращаться в суд с заявлениями в защиту прав и охраняемых законом интересов их членов по спорам, вытекающим из трудовых правоотношений, а также по делам:

1) об отмене усыновления;

2) о лишении родительских прав;

2) о взыскании алиментов;

4) о защите иных интересов несовершеннолетних, а также интересов недееспособных (ст.85, 86 ГПК) [7, с.60].

Согласно ч.2 ст. 19 (закона "О профсоюзах " от 22 апреля 1992 г. №1605 (далее - Закон)) профсоюзы вправе по просьбе своих членов и других граждан обращаться в суд с исковым заявлением в защиту их трудовых и социально-экономических прав. В этих целях профсоюзы могут иметь службы правовой помощи и другие необходимые органы, компетенция которых определяется уставами (положениями) профсоюзов и актами законодательства.

Защита интересов работников в органах по рассмотрению трудовых споров может осуществляться профсоюзами по:

собственной инициативе;

просьбе членов профсоюза;

просьбе других работников.

Закон предоставляет профсоюзам право представлять в органах по рассмотрению трудовых споров не только интересы членов профсоюза, но и любого обратившегося к ним работника. Указанная норма является очень важной, так как профсоюзы, защищая индивидуальные права и интересы, прежде всего членов организации, не должны отказывать в помощи и всем другим, обратившимся к ним работникам.

В соответствии с положениями ГПК (ст. ст.85, 86) и ст. 19 Закона профсоюзы вправе предъявлять в суд в защиту интересов работника иски о восстановлении на работе, а также быть представителем работника в суде, если он сам обратился с иском о восстановлении на работе.

Если профсоюзная организация от своего имени обратилась в суд в защиту интересов работника, то на нее распространяются все права стороны в процессе, а именно: право знакомиться с материалами дел, делать выписки из них, снимать копии представленных документов и требовать их удостоверения, представлять доказательства, участвовать в исследовании доказательств, задавать вопросы другим участникам судопроизводства по делу, заявлять ходатайства, давать устные и письменные объяснения суду, представлять свои доводы и соображения, возражать против ходатайств, доводов и соображений других лиц, заявлять отводы, обжаловать судебные постановления.

Таким образом, профсоюзная организация может оказать реальную помощь в виде обращения в суд с заявлением и представления интересов работников при рассмотрении конкретного трудового дела [11, с.76].

Истцом или ответчиком может быть только сам наниматель, с которым работник состоит в трудовом правоотношении. Руководитель организации независимо от форм собственности выступает в качестве органа юридического лица. Он подтверждает свое право выступать по делу от имени нанимателя документом, который удостоверяет его служебное положение или полномочие (ч.3 ст.70 ГПК). Кроме того, организации ведут трудовые дела в судах через представителей, которыми могут быть как юрисконсульты, так и другие работники. Представитель нанимателя допускается к участию в деле только при наличии доверенности, выданной и оформленной в соответствии с законом.

Споры об отказе в заключении трудового договора подлежат непосредственному рассмотрению в суде, без досудебного обжалования в порядке искового производства в случаях, указанных в п.1-3 ч.3 ст.241ТК.

Необходимо иметь в виду, что в соответствии со ст.60 Конституции Республики Беларусь в суд об оспаривании отказа нанимателя в заключении трудового договора вправе обращаться не только граждане, перечисленные в ст.16 ТК, но и другие лица, которые считают отказ в приеме на работу необоснованным.

В ч.3 ст.241 ТК перечислены и дела, которые подлежат непосредственному рассмотрению в суде, но не являются исковыми. Такие споры закон не именует собственно трудовыми, так как спор возникает в связи с заключением трудового договора при отсутствии обязательства нанимателя заключить трудовой договор. Они рассматриваются в суде не по искам, а по жалобам граждан на действия должностных лиц, ущемляющих права граждан (п.5 ст.335 ГПК), согласно правилам производства по делам, возникающим из административно-правовых отношений. На обжалование отказа в заключении трудового договора в суд прямо указывает ч.3 ст.16 ТК, а в ч.2 предусмотрено право гражданина известить его о мотивах отказа в письменной форме не позднее трех дней после обращения.

В отличие от требований ст.354 ГПК жалобы на отказ в заключении трудового договора подаются в суд непосредственно без досудебного обжалования в порядке подчиненности и в отношении действий (бездействия) должностным лиц нанимателя. В отношении их применяется правило ст.335 ГПК о месячном сроке на обращение с жалобой в суд, исчисляемом со дня, когда гражданину стало известно о нарушении его права.

Для обращения нанимателя в суд по вопросам взыскания материального ущерба, причиненного ему работником, установлен срок - один год со дня обнаружения ущерба (ч.2 ст.242 ТК). Но если ущерб выявлен в результате инвентаризации, ревизии или проверки финансово-хозяйственной деятельности организации, днем обнаружения ущерба принято считать день составления (подписания) соответствующего акта или заключения.

Названные трехмесячный, месячный и годичный сроки применяются также при обращении в суд прокурора.

В случае пропуска этих сроков по уважительным причинам они могут быть восстановлены.

Суды рассматривают трудовые споры по общим правилам гражданского судопроизводства с некоторыми особенностями.

Дела по рассмотрению трудовых споров должны рассматриваться судом не позднее одного месяца со дня принятия заявления (ст.158 ГПК) [12, с.10].

Обязанность представить доказательства по делам о разрешении трудового спора лежит на той стороне, которая ими располагает. Обычно такой стороной является наниматель. В частности, по спорам о восстановлении на прежней работе или в прежней должности наниматель доказывает факты, которые в силу закона дают основания для увольнения или перевода на другую работу. Если, например, работник уволен по п.5 ст.42 ТК, наниматель должен доказать факт прогула, которым считается также отсутствие на работе более 3 часов в течение рабочего дня. При увольнении за появление на работе в состоянии алкогольного опьянения (п.7 ст.42 ТК) целесообразно представить акт о медицинском освидетельствовании работника. Но могут быть представлены и иные доказательства, например акт, составленный по поводу отстранения от работы или пребывания в состоянии опьянения.

Истец по делу вправе отказаться от иска. Ответчик вправе признать иск. Стороны могут окончить дело мировым соглашением (ч.3 ст.61 ГПК).

Недопустимы лишь такие мировые соглашения по делам о разрешении трудовых споров, которые нарушают действующее законодательство.

По ст.244 ТК в случаях восстановления работника на прежней работе, а также изменения формулировки причины увольнения, которая препятствовала поступлению работника на новую работу, ему выплачивается средний заработок за время вынужденного прогула.

При незаконном переводе, перемещении, изменении существенных условий труда, отстранении от работы работнику выплачивается средний заработок за время вынужденного прогула или разница в заработке за время нижеоплачиваемой работы. Наниматель может произвести указанные выплаты при отсутствии решения органа по рассмотрению трудового спора (ст.244 ТК).

В целях предотвращения фактов незаконного увольнения и перевода на другую работу, а также для возмещения, причиненного в связи с этим, материального ущерба нанимателю суд применяет ст.245 ТК, т.е. возлагает на должностное лицо, виновное в незаконном увольнении, переводе, перемещении, изменении существенных условий труда, отстранении от работы, обязанность возместить ущерб, причиненный в связи с оплатой вынужденного прогула или выполнением нижеоплачиваемой работы. Такая обязанность возлагается на должностное лицо, если соответствующие действия совершены им с нарушением закона, а также при задержке исполнения решения суда о восстановлении работника на работе, прежнем рабочем месте, прежних существенных условий труда (ст.245 ТК) [8, с.836-837].

Задержкой расчета следует считать выплату причитающихся работнику при увольнении сумм не в день увольнения или не на следующий день после предъявления требований работника о расчете, если в день увольнения работник не работал.

ПРИМЕР.

Решением суда Партизанского района г. Минска удовлетворены требования Т. к ООО "И" о взыскании среднего заработка за задержку расчета при увольнении.

Из материалов дела усматривается, что истец работал на основании заключенного с ним контракта. Трудовые отношения были прекращены до истечения срока контракта 13 января 2006 г. по соглашению сторон на основании п.1 ст.35 ТК. В день увольнения окончательный расчет с истцом произведен не был. Истцу было предложено получить причитающуюся ему заработную плату в день, определенный в данной организации для выплаты работникам заработной платы.

Начисление заработной платы истцу было произведено одновременно со всеми работниками, и 20 января 2006 г. причитающаяся истцу сумма зачислена на его карт-счет. Заработная плата была получена истцом только 21 января 2006 г.

Суд пришел к выводу, что имеется вина ответчика в невыплате истцу в день увольнения причитающихся ему при увольнении сумм. Задержка выплаты причитающихся работнику сумм составляет 8 дней.

Право на взыскание среднего заработка за задержку расчета принадлежит работнику независимо от вида заключенного с ним трудового договора, в том числе работающему по совместительству.

В то же время лица, работающие по гражданско-правовому договору, правом на взыскание среднего заработка за задержку расчета в порядке ст.78 ТК не обладают. Ответственность за нарушение обязательств в данном случае регулируется Гражданским кодексом Республики Беларусь (далее - ГК).

Для правильного применения приведенных норм ТК следует определить, что означает понятие "все выплаты, причитающиеся работнику от нанимателя" или, как иногда указывается в судебных решениях, "окончательный расчет".

Судебная практика исходит из того, что в выплаты, причитающиеся от нанимателя, включаются:

заработная плата, причитающаяся за отработанное время.

Например, работник увольняется в середине месяца, следовательно, ему должна быть начислена и выплачена заработная плата за прошлый месяц и за половину текущего месяца.

В ситуациях, когда увольнение производится до окончания соответствующего периода (месяца, квартала), возникает вопрос о взыскании премий, входящих в систему оплаты труда, право на получение и размер которых определяется по результатам работы за определенный период.

Если по условиям локального нормативного акта - положения о премировании - премия подлежит выплате, но невозможно определить ее размер, наниматель обязан выплатить основную заработную плату, предупредив работника, что премия будет выплачена позже, после окончания отчетного периода и начисления ее работнику в соответствии с условиями и показателями, определенными в локальном нормативном акте.

В то же время, если положением о премировании предусмотрено, что при увольнении до окончания месяца премия не начисляется, то наниматель не обязан ее начислять и невыплата таких сумм не будет считаться задержкой расчета.

В качестве примера можно привести дело, когда истицей заявлялось несколько исковых требований, в том числе и требования о взыскании премии и среднего заработка за задержку выплаты окончательного расчета [12, с.23].

## 3.2 Исполнение некоторых решений и постановлений по трудовым делам

По общему правилу решения суда подлежат исполнению после вступления их в законную силу (ст.467 ГПК). Закон допускает немедленное исполнение некоторых решений, т.е. возможность исполнения сразу после вынесения судебного решения.

Как и ст.313 ГПК, ТК регулирует лишь случаи обязательного немедленного исполнения по трудовым спорам: о восстановлении на работе, на прежнем рабочем месте, прежних существенных условий труда (ст.243 ТК) и о выплате работнику заработной платы, но не свыше чем за один месяц (ч.3 ст.347 ТК). Данные нормы носят императивный характер и действуют независимо от упоминания об этом в решении. Кроме того, согласно ст.314 ГПК суд может допустить немедленное исполнение, указав это в любом решении, в том числе по трудовым и иным спорам, если вследствие особых обстоятельств замедление в исполнении может привести к значительному ущербу для взыскателя или сделать невозможным само исполнение.

Исполнительный лист при немедленном исполнении выдается взыскателю немедленно по вынесении судебного постановления (ч.1 ст.463 ГПК) либо по просьбе взыскателя направляется для исполнения непосредственно судом (ч.3 ст.463 ГПК).

В ч.2 ст.247 установлена обязанность нанимателя, задерживающего исполнение решения о восстановлении на работе, на прежнем рабочем месте, прежних существенных условий труда, выплатить работнику средний заработок или разницу в заработке за время задержки со дня вынесении решения по день его исполнения. Принудительное взыскание этих сумм осуществляется на основании определения суда (ст.538 ГПК) в порядке, предусмотренном ст.329 ГПК для изменения способа и порядка исполнения решения.

За умышленное неисполнение судебного решения (постановления) либо воспрепятствование их исполнению виновные должностные лица могут быть привлечены к уголовной ответственности по ст.423 УК.

Ряд решений по трудовым спорам подлежит немедленному исполнению - о присуждении работнику заработной платы, но не свыше чем за один месяц, о восстановлении на работе незаконно уволенного или переведенного работника (п.3, 4 ст.313 ГПК; ст.247 ТК).

ГПК (гл.31) предусматривает также возможность бесспорного взыскания начисленной, но невыплаченной заработной платы в порядке приказного производства [13, с.42].

В случае неисполнения решения суда добровольно, возбуждается исполнительное производство. Его инициаторами могут быть: истец, прокурор, профсоюзный комитет, выступающий в защиту работника. Если решение суда по индивидуальному трудовому спору не исполнено в установленный законом или судом срок, то заинтересованный работник вправе подать в тот же суд заявление о неисполнении его решения и принуждении к тому ответчика. Когда неисполнением решения суда нарушаются права и интересы работника, в его защиту в суд вправе обратиться профсоюзный орган.

Принудительное исполнение решений судов по индивидуальным трудовым спорам осуществляется через судебного исполнителя. Приступая к исполнению решения, судебный исполнитель посылает должнику предложение о добровольном исполнении решения в срок до пяти дней. Такое предложение представляет собой попытку восстановления нарушенных прав без применения принудительных мер. Оно вручается должнику под расписку на втором экземпляре документа, приобщаемого к исполнительному производству. В необходимых случаях одновременно с вручением предложения судебный исполнитель может наложить арест на имущество должника.

Невыполнение требований судебного пристава и действия, препятствующие исполнению возложенных на него обязанностей, влекут ответственность в порядке, установленном законом [11, с.77-78].

## 4. Органы примирения, посредничества и арбитража

В ТК не урегулирован порядок формирования органов примирения, посредничества и арбитража для разрешения индивидуальных трудовых споров. Они могут быть сформированы в порядке, определенным коллективным договором (соглашением), либо в порядке, аналогичном для органов по разрешению коллективных трудовых споров. Могут быть использованы уже созданные указанные органы.

К подведомственности органов указанных в ч.1 ст.251 ТК, в силу системного толкования ст.233, 236, 241, 377 ТК относятся споры между работником и нанимателем по вопросам индивидуально-договорного регулирования трудовых отношений, т.е. когда наниматель вправе, но не обязан предоставить, установить или изменить работнику условия труда. Например, неполное рабочее время согласно ч.1 ст.118 ТК, отпуск без сохранения зарплаты согласно ст. 190 ТК, дополнительные свободные от работы дни для обучающихся в заведениях, обеспечивающих получение среднего специального и высшего образования, согласно ч.2 ст.215 ТК и др.

Формирование органов примирения, посредничества и арбитража для урегулирования индивидуальных трудовых споров является правом, а не обязанностью нанимателя. Если указанные органы не сформированы, индивидуальные трудовые споры по вопросам установления или изменения условий труда подлежат рассмотрению нанимателем по соглашению с профсоюзом в пределах предоставленных им прав.

Индивидуальные трудовые споры, связанные с применением законодательства о труде, коллективных договоров, соглашений и иных локальных нормативных актов, трудовых договоров, подведомственные КТС и суду. Например, о взыскании заработной платы, выплате компенсации, предоставлении гарантий, трудовых отпусков и в других случаях, когда работник обладает субъективным правом, а на нанимателе лежит соответствующая правовая обязанность (ст.233, 236 и 241ТК).

Стороны определяют порядок работы органов, указанных в ч.1 ст.251 ТК, в том числе когда для рассмотрения индивидуальных трудовых споров используются уже сформированные для рассмотрения коллективных трудовых споров органы примирения, посредничества и арбитража.

Рассмотрение в указанных органах индивидуальных трудовых споров, связанных с применением законодательства о труде, не может ограничивать право работника на судебную защиту [8, с.839-840].

## Заключение

В курсовой работе были рассмотрены проблемы связанные с разрешением индивидуальных трудовых споров. Эта тема, как уже неоднократно отмечалось в работе, очень актуальна.

В связи с ломкой старых производственных отношений, которые сложились в условиях плановой экономики и в связи с переходом к рыночной системе хозяйствования перед обществом встали проблемы обусловленные противоречиями между интересами работодателей, выраженных в получении максимальной прибыли и интересами работников, заинтересованных в максимальной оплате своего труда и получения благ, предусмотренных трудовым законодательством. Однако реализация всех этих гарантий ложится на работодателей дополнительным финансовым бременем, которое они не желают брать на себя.

Нарушения трудового законодательства встречаются сплошь и рядом. Они начинаются ещё до момента заключения трудовых договоров, когда соискателю на вакансию выставляются заранее противозаконные условия заключения трудового договора. От него работодатель зачастую требует отказаться от отпуска, выходных, требует работать сверх норм рабочего времени. В результате трудовой договор заключается на заранее противозаконных условиях.

Такая ситуация обусловлена объективными факторами вытекающими из экономических законов, которые относительно рынка рабочей силы обуславливают постоянное превышение предложения над спросом. Трудовой кодекс Республики Беларусь императивно в своих нормах компенсировал эту экономическую закономерность, но реально на практике отсутствует механизм государственного контроля над соблюдением положений трудового законодательства. Трудовой кодекс предусматривает наличие такого государственного органа как инспекция по труду, а также четко определяет его полномочия. Но данный орган пока ещё не осуществляет свои полномочия на должном уровне. Вот именно такая ситуация способствует возникновению трудовых споров как индивидуальных, так и коллективных.

Как видно из содержания работы, законодатель достаточно детально регламентировал процедуры разрешения индивидуальных трудовых споров. Трудовой кодекс Республики Беларусь определяет два органа, которые уполномочены рассматривать трудовые споры. Это комиссия по трудовым спорам и суд.

Что касается комиссии по трудовым спорам, то, как показывает практика, она не может реально защитить права работника, т.к её состав: как члены КТС, назначены работодателем, так и члены, выбранные работниками, фактически зависят от работодателей и проводят их линию. Поэтому реально свои права работник может защитить только в суде.

Но, опять же, как показывает практика, за судебной защитой своих нарушенных трудовых прав обращаются только те работники, которые прекратили или собираются прекратить трудовые отношения. Это связано с тем, что по возникшему трудовому спору, он сможет защитить свои права в судебном порядке, но после этого работодатель создаст ему такие условия, которые несовместимы с продолжением трудовых отношений.

Такая ситуация явно не соответствует провозглашенному в Конституции РБ равенства всех перед законом и судом и принципам соблюдения прав человека и гражданина в цивилизованном демократическом обществе.

## Список использованных источников

Список нормативных источников:

1. Конституция Республики Беларусь 1994 года (с изменениями и дополнениями, принятыми на республиканских референдумах 24 ноября 1996г. и 17 октября 2004г) - Минск: Амалфея, 2005 - 48с.
2. Трудовой кодекс Республики Беларусь от 26.07.1999 г. №296-З (в ред. от 07.05.2007) // Консультант Плюс: Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО "ЮрСпектр", Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. - Минск, 2007.
3. Гражданско-процессуальный кодекс Республики Беларусь 11.01.1999 г. № 238-3 (в ред. от 11.07.2007) // Консультант Плюс: Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО "ЮрСпектр", Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. - Минск, 2007.
4. О профессиональных союзах: Закон Респ. Беларусь, 22 апреля 1992 г., № 1605-ХII: в ред. Закона Респ. Беларусь от 10.05.2007 г. // Консультант Плюс: Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] /ООО "ЮрСпектр". - Минск, 2008.
5. Постановление Пленума Верховного Суда Республики Беларусь "О некоторых вопросах применения судами трудового законодательства" №2 от 29 марта 2001г. // КонсультантПлюс: Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] ООО "ЮрСпектр, Нац. Центр правовой информ. Респ. Беларусь. - Минск, 2009.
6. Постановления Пленума Верховного Суда Республики Беларусь "О применении судами законодательства о материальной ответственности работников за ущерб, причиненный нанимателю при исполнении трудовых обязанностей" № 2 от 26 марта 2002 г. // КонсультантПлюс: Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] ООО "ЮрСпектр, Нац. Центр правовой информ. Респ. Беларусь. - Минск, 2009.
7. Постановление Пленума Верховного Суда Республики Беларусь "О практике применения судами законодательства, регулирующего компенсацию морального вреда" № 7 от 28 сентября 2000 г. // КонсультантПлюс: Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] ООО "ЮрСпектр, Нац. Центр правовой информ. Респ. Беларусь. - Минск, 2009.

Список литературных источников:

1. Важенкова, Т.Н. Трудовое право/ Т.Н. Важенкова. - Минск: Амалфея, 2008. - 432 с.
2. Демедюк, Т.В. Нанимателю о разрешении трудовых споров в суде / Т.В. Демедюк // Кадровик. Управление персоналом. - 2009. - №4. - 25-27 с.
3. Кеник, К.И. Индивидуальные трудовые споры / К.И. Кеник // Отдел кадров. - 2005. - -№10. - -.59-60 с.
4. Кеник, К.И. Изменение судом формулировки причины увольнения/ К.И. Кеник // Отдел кадров. - 2009. - №7. - 13-15с.
5. Кеник, К.И. Судебная практика по спорам о задержке расчета при увольнении / К.И. Кеник // Отдел кадров. - 2007. - №8. - 22-24 с.
6. Комментарий к Трудовому кодексу Республики Беларусь / И.С. Андреев [и др.] ; под общ. ред. Г.А. Василевича. - Минск: Амалфея, 2008. - 1232 с.
7. Савина, В.И. Трудовое право/ И.В. Савина. - Минск: Тетра Системс, 2006. - 144с.
8. Семенков, В.И. Трудовое право/ В.И. Семенков. - Минск: Амалфея, 2006. - 783 с.
9. Соколовская, А.М. Причины возникновения трудовых споров, порядок их рассмотрения комиссиями по трудовым спорам и судом / А.М. Соколовская // Отд. кадров. - 2002. - № 9. - 73-78 с.
10. Тарасевич, Н.И. Проблемы правового регулирования порядка рассмотрения индивидуальных трудовых споров в комиссии по трудовым спорам/ Н.И. Тарасевич // Право. by. - 2008. - №1. - 6-11 с.
11. Томашевский, К. Трудовое процессуальное право и его место в системе права Республики Беларусь / К. Томашевский // Судовы веснiк - 2007. - № 2. - 41-43 с.
12. Филипчик, Р.И. Судебная практика по делам о привлечении работников к дисциплинарной ответственности / Р.И. Филипчик // Отел кадров - 2009. - №3. - 18-20 с.