

## ПОНЯТИЕ И ПОРЯДОК РАЗРЕШЕНИЯ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

**Введение.** Формирование демократического социального правового государства, каким провозглашена Республика Беларусь (ст. 1 Конституции Республика Беларусь), неразрывно связано с укреплением гарантий трудовых прав граждан, совершенствованием норм законодательства о труде, в частности, регулирующего порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров [2].

Актуальность темы исследования заключается в том, что ТК Республики Беларусь решил ряд первоочередных задач регулирования социально-трудовых отношений. При этом введение новых норм явилось одной из причин роста трудовых споров. Как показывает практика, ТК Республики Беларусь нуждается в совершенствовании, в том числе и в модернизации порядка рассмотрения трудовых споров в Республике Беларусь.

Необходимо отметить, что законодательство Республики Беларусь предоставляет участникам трудовых правоотношений право улучшить свое положение по сравнению с теми минимальными гарантиями, которые предусмотрены государством. Локальное и индивидуально-договорное регулирование призваны обеспечить субъектам трудовых правоотношений более высокий по сравнению с установленным государством уровень прав и гарантий в сфере труда.

**Основная часть.** Трудовые споры возникают по причинам как объективного, так и субъективного характера. Работники и наниматели в условиях рыночных отношений выступают в качестве партнеров, обладающих в трудовых отношениях общими интересами обеспечения конкурентоспособности организации, повышения эффективности труда. Необходимо отметить, что стремление нанимателя увеличить прибыль, создаваемую за счет труда работников, побуждает его применять системы механизации и автоматизации труда, что ведет к уменьшению числа работающих. Увольнение является одной из главных причин возникновения индивидуальных трудовых споров.

В специальной юридической литературе представлены различные определения термина «индивидуальный трудовой спор». По мнению И. В. Гущина, индивидуальные трудовые споры — это разногласия, возникающие в организациях между работниками, с одной стороны, и нанимателем — с другой, по вопросам, связанным с применением законодательства о труде, коллективного и трудового договоров, иных соглашений о труде [4, с. 362]. Исследователь Н. П. Ковалева считает, что индивидуальные трудовые споры — это споры, возникающие между работником и нанимателем по вопросам применения законодательных и иных нормативных актов о труде, коллективного договора и других соглашений о труде, а также условий трудового договора (контракта) [5, с. 88].

На наш взгляд, под индивидуальным трудовым спором следует понимать разногласия, возникающие между работником и нанимателем по поводу применения законодательства о труде, коллективного договора, соглашения, установления либо применения условий труда, разрешаемые в установленных законом процессуальных формах.

Согласно ст. 233 ТК Республики Беларусь индивидуальные трудовые споры по вопросам применения законодательства о труде, коллективного договора, соглашения могут рассматриваться двумя органами: КТС и судами [3]. Одновременно работник вправе обжаловать действия нанимателя в прокуратуру, департамент государственной инспекции труда.

По общему правилу индивидуальный трудовой спор должен рассматриваться в КТС, созданной в организации по месту работы работника. Если одна из сторон трудового спора не согласна с решением КТС, то заинтересованная сторона вправе обратиться в суд. Согласно ст. 236 ТК Республики Беларусь, КТС рассматривает споры работников об(о): установленных расценках и нормах труда, а также условиях для их выполнения; переводе на другую работу и перемещении; выплате компенсаций и установлении гарантий; предоставлении отпусков, возврате денежных сумм, удержанных из заработной платы работника, и в других случаях, предусмотренных ТК Республики Беларусь [3].

За защитой своего нарушенного права работники могут обращаться в КТС в трехмесячный срок со дня, когда они узнали или должны были узнать о нарушении своих прав. Заявление, поступившее в КТС, подлежит обязательной регистрации. Вместе с тем законом не установлено, на кого возлагается обязанность по регистрации таких заявлений, что является существенным пробелом в законодательстве о труде. Порядок ведения делопроизводства КТС определяется соглашением между нанимателем и профсоюзом либо коллективным договором (ст. 235 ТК Республики Беларусь).

Комиссия обязана рассмотреть трудовой спор в десятидневный срок. Спор рассматривается в присутствии работника, подавшего заявление. При отсутствии работника спор может быть рассмотрен лишь с его письменного согласия.

Необходимо отметить, что законодатель определяет КТС как первичный орган по рассмотрению лишь тех трудовых споров, где одной из сторон является работник — член профсоюза. Работник, не являющийся членом профсоюза, самостоятельно определяет, обращаться ему в КТС или в суд.

В соответствии со ст. 248 ТК Республики Беларусь решение КТС подлежит исполнению нанимателем не позднее чем в трехдневный срок по истечении 10 дней, предусмотренных на его обжалование, за исключением немедленного исполнения некоторых решений и постановлений по трудовым делам [3]. Это обстоятельство является важным, поскольку оперативное урегулирование трудового спора между работником и нанимателем может привести к разрешению такого спора. Если КТС не вынесла решения по индивидуальному спору, одна из сторон имеет право обратиться в суд для урегулирования конфликта.

В ст. 241 ТК Республики Беларусь закреплен ряд случаев, когда трудовой спор рассматривается исключительно в суде без разрешения КТС. В суде рассматриваются трудовые споры по заявлению: работников, работающих у нанимателей, где КТС не созданы; нанимателей о возмещении им причиненного работниками материального ущерба; работников об отказе нанимателя в составлении акта о несчастном случае либо несогласии с его содержанием и др. [3]. В случае отсутствия в организации КТС работник вправе обратиться непосредственно в суд.

Суд рассматривает трудовые споры по заявлениям работников и по заявлениям нанимателей о возмещении материального ущерба, причиненного работником при исполнении трудовых обязанностей. Дела, возникающие из трудовых правоотношений, могут быть возбуждены в суде в предусмотренных законом случаях по заявлению прокурора, а также по иску профсоюза, выступающего в защиту трудовых прав своих членов.

Необходимо отметить, что прокурор также имеет право обратиться в суд с заявлением о возбуждении гражданского дела при необходимости для защиты прав и интересов несовершеннолетнего, ограниченно дееспособного или иного гражданина, юридического лица, а также интересов Республики Беларусь, ее административно-территориальных единиц и юридических лиц государственной формы собственности (ст. 86 Гражданского процессуального кодекса Республики Беларусь) [1]. Кроме того, судом рассматриваются трудовые споры по заявлению прокурора, если решение комиссии по трудовым спорам противоречит законодательству.

Суд не связан решением комиссии КТС по трудовому спору, он не может отменять или изменять это решение, а должен разрешить спор по существу. Если трудовой спор рассматривался КТС, то для обращения в суд установлен десятидневный срок после вручения сторонам решения комиссии.

Таким образом, несмотря на возможность рассмотрения индивидуального трудового спора двумя компетентными органами, существуют пробелы в законодательстве, которые подлежат устранению.

**Заключение.** В целях более полного урегулирования порядка разрешения индивидуальных трудовых споров считаем необходимым сделать следующие выводы и предложить внести в ТК следующие дополнения.

1. Главу 17 ТК Республики Беларусь дополнить статьей следующего содержания: «Индивидуальный трудовой спор — разногласия, возникающие между работником и нанимателем по поводу применения законодательства о труде, коллективного договора, соглашения, установления либо применения условий труда, разрешаемые в установленных законом процессуальных формах».

2. В связи с тем, что в КТС не установлен круг субъектов, на которых должна возлагаться обязанность по регистрации заявлений работников, считаем целесообразным обязательную разработку в организациях положений о КТС и порядке разрешения индивидуальных трудовых споров. Часть 1 ст. 234 ТК Республики Беларусь «Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров» дополнить следующим содержанием: «Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров комиссиями по трудовым спорам регулируется настоящим Кодексом, локальными нормативными правовыми актами, а в судах определяется, кроме того, гражданским процессуальным законодательством».

3. Толкование ст. 238 ТК Республики Беларусь позволяет утверждать, что для принятия решения КТС необходимо его одобрение большинством представителей как со стороны нанимателя, так и со стороны профсоюза, а не по соглашению между всеми членами КТС, согласно сложившейся практике разрешения споров комиссией.

#### Список источников

1. Гражданский процессуальный кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс] : 11 янв. 1999 г., № 238-З : принят Палатой представителей 10 дек. 1998 г. : одобр. Советом Респ. 18 дек. 1998 г. : в ред. Закона Респ. Беларусь от 5 янв. 2016 г. № 356-З // Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь, 26.01.2016, 2/2354.

2. Конституция Республики Беларусь 1994 года : с изм. и доп., принятыми на респ. референдумах 24 нояб. 1996 г. и 17 окт. 2004 г. — Минск : Амалфея, 2005. — 48 с.

3. Трудовой кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс] : 26 июля 1999 г., № 296-З : принят Палатой представителей 8 июня 1999 г. : одобр. Советом Респ. 30 июня 1999 г. : в ред. Закона Респ. Беларусь от 24 окт. 2016 г. № 439-З // Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь, 11.11.2016, 2/2437.

4. Трудовое право : учеб.-метод. комплекс / И. В. Гушин [и др.] ; под общ. ред. И. В. Гушина. — Гродно : ГрГУ, 2010. — 483 с.

5. Ковалева, Н. П. Трудовое право : учеб.-метод. комплекс / Н. П. Ковалева ; под общ. ред. Н. П. Ковалевой. — Гомель : ГГУ, 2013. — 107 с.