



Трудовые споры и порядок их разрешения

Вопросы темы:

- 1. Понятие, причины и условия, вызывающие трудовые споры. Классификация трудовых споров
- 2. Индивидуальные трудовые споры. Органы, рассматривающие индивидуальные трудовые споры
- 3. Сроки обращения за разрешением трудовых споров
- 4. Организация и компетенция комиссии по трудовым спорам. Порядок рассмотрения трудовых споров в КТС. Решение КТС и порядок его обжалования
- 5. Судебный порядок рассмотрения трудовых споров
- 6. Исполнение решений по трудовым спорам
- 7. Понятие коллективных трудовых споров и их отличие от индивидуальных трудовых споров. Порядок предъявления и рассмотрения требований работников нанимателем
- 8. Примирительные процедуры разрешения коллективных трудовых споров
- 9. Понятие забастовки и порядок ее проведения

1. Понятие, причины и условия, вызывающие трудовые споры.

Классификация трудовых споров

Причины трудовых споров - это обстоятельства, вызывающие разногласия в связи с применением законодательства о труде, условий договоров о труде.

Виды причин трудовых споров:

- **объективные** (объективные противоречия между работником и нанимателем, вытекающие из отношений собственности, отношений наемного труда);
- **субъективные** (незнание законодательства, сознательное его нарушение).

УСЛОВИЯ ВОЗНИКНОВЕНИЯ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

- - это факторы, способствующие возникновению разногласий, которые могут быть отнесены к трем группам:
- условия **экономического** (например, *финансовая нестабильность организации*),
- **социального**,
- **юридического** характера (например, *несовершенство трудового законодательства*).

Трудовые споры

- - это неурегулированные разногласия между сторонами трудовых и тесно связанных с ними отношений по поводу применения нормативных и индивидуальных источников регулирования указанных отношений, а также по поводу установления и изменения условий труда.

Трудовые споры принято **классифицировать:**

- по предмету спора;
- по субъектному составу;
- по виду спорного правоотношения.

Выделим четыре вида споров:

1. споры об интересе; споры о праве;
2. коллективные; индивидуальные.

Споры об интересе

- (конфликты интересов; неисковые споры) возникают в связи с требованиями установления новых (или изменения существующих) условий труда.
- Такой объект защиты упоминается в ТК только применительно к коллективным трудовым спорам в ст. 377 ТК.

Споры о праве

- *(конфликты права, исковые споры)* касаются применения норм, установленных нормативными и индивидуальными источниками регулирования отношений, входящих в предмет трудового права.

- **Индивидуальные и коллективные** трудовые споры разграничиваются в зависимости от спорящего субъекта и существа затрагиваемых разногласий.

2. Индивидуальные трудовые споры. Органы, рассматривающие ИТСы

- Признаком индивидуального трудового спора считается факт передачи неурегулированных разногласий в соответствующий юрисдикционный орган.

- В ст. 233 ТК указан лишь один вид индивидуальных трудовых споров: по вопросам применения законодательства о труде, коллективного договора, соглашения (споры о праве).
- В ТК Беларуси не упоминается такой вид индивидуальных трудовых споров, как спор об установлении новых условий труда (спор об интересах).

- В силу систематического толкования стст. 233, 236 ТК к **ТРУДОВЫМ споры** следует относить и ТРУДОВЫХ ДОГОВОРОВ и ДРУГИХ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ИСТОЧНИКОВ регулирования трудовых отношений.

Стороны индивидуальных споров о праве

- - это стороны спорных материальных отношений, относящихся к предмету трудового права:
- **по обеспечению занятости** (наниматель и трудоустраивающийся (кандидат на рабочее место), относительно которого у нанимателя есть обязанность по приему на работу),
- **трудовых** (работник и наниматель),
- **по обучению на производстве** (наниматель и работник, проходящий обучение либо лицо, заключившее с нанимателем ученический договор).

Стороны отношений по разрешению ИТСов

- каждый из участников спора и соответствующий орган, в который спор передан на разрешение в соответствии с ТК.

Органы, разрешающие ИТСы:

- **КТС** – ст. 233;
- **органы примирения, посредничества и арбитража** для урегулирования индивидуальных трудовых споров – ст. 251;
- **суд** – стст. 233, 241;
- **МИД и Минтрудсоцзащиты** по спорам граждан Беларуси, работающих в дипломатических представительствах и консульских учреждениях – чч. 3, 4 ст. 321;
- **иной орган**, если он создан в организации с иностранными инвестициями по спорам граждан Беларуси, работающих в таких организациях – ч. 1 ст. 320.

- К предмету трудового права относится лишь часть отношений по разрешению индивидуальных трудовых споров.
- В частности, это споры применения, которые рассматриваются в КТС; органах примирения, посредничества и арбитража для урегулирования индивидуальных трудовых споров; в КТС или ином органе, если он создан в организации с иностранными инвестициями.

- Другие споры о праве относятся к предмету гражданского процессуального права, административного процессуального права с определенными особенностями, предусмотренными нормами трудового права.

3. Сроки обращения за разрешением трудовых споров

- Каких-либо различных процессуальных последствий пропуска срока исковой давности и срока обращения в суд, установленного в ст. 242 ТК, не усматривается (см. п. 5 ППВС № 2).

Сроки обращения за разрешением трудовых споров

- - это установленные законом сроки защиты нарушенного права или законного интереса в трудовоправовой сфере по требованию уполномоченного лица через принуждение к исполнению КТС, судом.

Общий срок обращения за защитой нарушенного права в КТС и суд

- равен **трем месяцам**;
- распространяется на все виды требований, вытекающих из трудовых отношений, за исключением тех, для которых законодательством установлены **специальные сроки**.

Специальные сроки

- сокращенные или более длительные по сравнению с общим сроком.
- По спорам об увольнении установлен **месячный срок**.
- По спорам о возмещении материального ущерба, причиненного работником нанимателю, этот срок равен **одному году**.

Начало течения месячного срока по спорам об увольнении может исчисляться:

- со дня вручения копии приказа об увольнении, **или**
- со дня выдачи трудовой книжки с записью об основании прекращения трудового договора, **либо**
- со дня отказа в выдаче или получении указанных документов.

Годичный срок, установленный по спорам о взыскании материального ущерба,

- начинается со дня обнаружения причиненного ущерба.
- Это день, когда нанимателю стало известно о наличии ущерба, причиненного работником.
- Днем обнаружения ущерба, выявленного в результате инвентаризации материальных ценностей, при ревизии или проверке финансово-хозяйственной деятельности организации следует считать день подписания соответствующего акта или заключения (см. п. 10 ППВС № 2 от **26.03.2002**).

- На требования о **компенсации морального вреда**, причиненного незаконными действиями нанимателя (ст. 246 ТК), исковая давность не распространяется (см. п. 19 ППВС от 28.09.2000 № 7 «О практике применения судами законодательства, регулирующего компенсацию морального вреда»).

- Начало течения **общего** **срока** **обращения** за **защитой** **нарушенного** **права** в **КТС** и **суд** начинается со дня, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении своего права (ст. 242 ТК).

- Сроки, предусмотренные ст. 242 ТК, **не могут распространяться** на **длящиеся правонарушения**, которые не имеют окончания во времени к моменту обращения уполномоченного лица за защитой (например, по делам о взыскании с нанимателя заработной платы, поскольку обязанность выплаты заработной платы сохраняется в период действия трудового договора).

4. Организация и компетенция КТС...

- В ТК сохраняется принцип обязательного предварительного рассмотрения ИТСа в КТС, за исключением некоторых случаев (см. ст. 241, 320, 321 ТК).
- В случае несоблюдения истцом установленного законом внесудебного порядка разрешения трудового спора судья отказывает в возбуждении дела (ч. 2 ст. 246 ГПК).

- КТС является **обязательным первичным органом** по рассмотрению большинства трудовых споров **искового характера**, **кроме споров**,
- непосредственно **подведомственных** суду,
- а также, если КТС не создана **или**
- не рассмотрела дело в установленный срок.

Компетенция КТС определена в примерных перечнях:

- ст. 236 ТК;
- п. 2 ППВС от 29.03.2001 № 2.
- По общему правилу, если трудовой спор носит **ИСКОВОЙ характер**, то он **подведомственен КТС**.

Порядок формирования КТС:

- паритетные начала, т.е. из равного числа представителей нанимателя и профсоюза;
- сроком на один год (ст. 325 ТК);
- количество членов КТС не определено;
- полномочия представителей сторон оформляются доверенностью за подписью руководителя и скрепляются печатью (нанимателя и профсоюза);
- при рассмотрении конкретного спора требуется участие равного количества представителей работников и представителей нанимателя.

Порядок рассмотрения трудовых споров в КТС

- Обращение в КТС осуществляется на основании письменного заявления работника, которое подлежит обязательной регистрации.
- КТС не в праве отказать в рассмотрении дела, если оно ей неподведомственно. Только на заседании КТС выносит решение об отказе в рассмотрении дела.
- Обязанности председателя и секретаря КТС поочередно выполняют представители различных сторон.
- Право отвода члена КТС работником не предусмотрено.
- Спор рассматривается в присутствии работника, подавшего заявление. Рассмотрение спора в его отсутствие допускается только по письменному заявлению.
- КТС обязана рассмотреть трудовой спор в десятидневный срок.

Решение КТС и порядок его обжалования

- Решение принимается по соглашению между представителями нанимателя и профсоюза, т.е. единогласно (ст. 238 ТК).
- Оно имеет обязательную силу и утверждению нанимателем либо профсоюзом не подлежит.
- Копии решения КТС в трехдневный срок вручаются работнику и нанимателю.
- Для оспаривания вынесенного КТС решения установлен 10-дневный срок.

5. Судебный порядок рассмотрения трудовых споров

- Трудовые споры, **рассматриваемые судами**, делятся на **два вида**:
 - непосредственно подведомственные суду;
 - условно подведомственные суду.

- К **непосредственно**
подведомственным **суду**
относятся споры, указанные в ч. 2
ст. 241 ТК.
- Споры, **условно**
подведомственные **суду** - это
споры после рассмотрения в КТС
(ч. 1 ст. 241 ТК).

Некоторые особенности судебного рассмотрения ИТСов

1. По спорам, непосредственно подведомственным суду, **истцами** являются лица, которые обращаются в суд за защитой своих прав.
2. По спорам **после рассмотрения в КТС** - независимо от того, кем заявлен иск - работником или нанимателем, несогласным с решением КТС, **истцом** является **работник**, а **ответчиком** - **наниматель**, оспаривающий требования работника (п. 6 ППВС № 2).

3. Частью второй ст. 158 ГПК установлен **месячный срок** рассмотрения споров, вытекающих из трудовых правоотношений.
4. **Работники** освобождаются от уплаты судебных расходов (ч. 4 ст. 241 ТК).
 - ✓ Согласно п. 1.6.1 ст. 257 Особенной части Налогового кодекса Беларуси, от государственной пошлины освобождаются **граждане** по ИТСам.

5. Суду предоставлено право вместо восстановления на работе возложить на нанимателя обязанность выплатить работнику возмещение в размере десятикратного среднемесячного заработка (ч. 2 ст. 243 ТК).

6. Исполнение решений по трудовым спорам

- Решение КТС подлежит исполнению нанимателем не позднее чем в трехдневный срок по истечении 10 дней, предусмотренных на его обжалование, **за исключением** решений, подлежащих немедленному исполнению.

Немедленному исполнению
подлежат решения органа,
рассматривающего ТСр, принятые
по спорам о (об):

1. незаконном переводе,
2. перемещении,
3. изменении существенных условий труда,
4. отстранении от работы (ст. 243, 247 ТК);
5. о присуждении работнику заработной платы, но не свыше чем за один месяц (п.3 ст. 313 ГПК).

- В случае неисполнения нанимателем решения КТС в указанный срок она выдает работнику **удостоверение, имеющее силу исполнительного листа**, которое должно быть заверено подписями председателя и секретаря КТС.
- Удостоверение не выдается, если работник или наниматель обратились в установленный срок в суд с заявлением об оспаривании решения КТС.
- На основании выданного и предъявленного **не позднее трехмесячного срока** в суд удостоверения судебный исполнитель приводит решение КТС в исполнение в принудительном порядке.

- По общему правилу **решение суда** вступает в законную силу по истечении 10 дней на кассационное обжалование, опротестование (ст. 317, 410 ГПК).

7. Понятие коллективных трудовых споров...

- **Легальное определение** коллективного трудового спора дано в ст. 377 ТК:
- *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.*

Отличия коллективного трудового спора от индивидуального

		3
7		

Отличия	ИТСр	КолТСр
Субъекты	Работник. Наниматель	Работники в лице их представительных органов (профсоюзы (объединения профсоюзов)). Наниматель (объединения нанимателей).
Предмет	Субъективные трудовые права (исковые).	Коллективные трудовые права и интересы.

Органы, разрешающие споры	КТС, суд, иные органы... (<u>см.</u> <u>выше</u>)	Примирительные комиссии, посредники, трудовой арбитраж).
Виды НПА, регулирующие процедуру рассмотрения споров	ТК, ГПК	ТК (Гл. 36), а также ведомственные НПА

Принципы рассмотрения	Принципы гражданского процесса	Принципы социального партнерства
Порядок обжалования (оспаривания)	В суд – для решений КТС; в кассационном порядке - для суд. решений.	В суд по некоторым видам решений (пп. 2 и 3 ч. 2 ст.385 ТК).

Момент возникновения кол. труд. спора

- СВЯЗЫВАЕТСЯ С юридическим составом:
 - наличием неурегулированных разногласий;
 - фактом выдвижения требований работников на общем собрании в письменной форме;
 - фактом направления требований нанимателю;
 - фактом отклонения оформленных требований нанимателем (стст.377-379 ТК).
- С последним завершающим фактом юридического состава связан и **МОМЕНТ ВОЗНИКНОВЕНИЯ спора.**

8. Примирительные процедуры разрешения КТСов

- Понятие «**примирение**» используется в праве в широком и узком смыслах.
- В **широком смысле** – это виды урегулирования спора заинтересованными сторонами самостоятельно или с помощью нейтральных органов.
- В **узком** – это часть указанного процесса, представляющая собой деятельность третьего (нейтрального) лица в целях оказания помощи сторонам спора в уменьшении разногласий и достижении соглашения.

Возможные стадии разрешения КТСа в Беларуси

- **Примирительная комиссия** →
посредник → **трудовой**
арбитраж → **исполнение**
решения / забастовка.

Статистика: 2012 г.

- Всего Республиканским трудовым арбитражем зарегистрировано **23** коллективных трудовых спора. Зарегистрировано **820** обращений.
- Причиной споров стало неисполнение нанимателями положений коллективных договоров об обеспечении работников средствами индивидуальной защиты, выплате премий, своевременной выплате среднего заработка за время трудового отпуска, повышении тарифной ставки первого разряда.

Примирительная комиссия:

- первый и обязательный этап разрешения КТСа;
- при возникновении спора создается в трехдневный срок (ч. 1 ст. 380 ТК);
- формируется из представителей сторон коллективного трудового спора на равноправной основе;
- в состав комиссии избирается нейтральный член.

Нейтральный член примир. ком.

- *лицо, избранное на заседании примирительной комиссии либо назначенное Правительством Республики Беларусь... в состав примирительной комиссии для оказания помощи сторонам в поисках взаимоприемлемого решения по урегулированию спора на основе конструктивного диалога с соблюдением принципов социального партнерства.*
- *Нейтральным членом примирительной комиссии может быть любое независимое лицо, не работающее у данного нанимателя и не входящее в данный представительный орган работников, пользующееся доверием сторон и обладающее необходимой компетентностью (п. 1 Положения о нейтральном члене примирительной комиссии, утв. пост. Минюста от 03.10.2003 № 23.).*

- Примирительная комиссия в пятидневный срок с момента избрания (назначения) нейтрального члена принимает большинством голосов предложения по урегулированию коллективного трудового спора, которые в письменной форме направляет сторонам.
- При согласии сторон с предложениями примирительной комиссии коллективный трудовой спор прекращается (ст. 381 ТК).
- При несогласии стороны могут пригласить **посредника.**

Посредник

- После консультаций со сторонами не позднее чем в пятидневный срок посредник вносит предложение по разрешению коллективного трудового спора.
- При согласии сторон с предложениями посредника коллективный трудовой спор прекращается (ст. 382 ТК).
- При несогласии с его решением стороны могут обратиться в трудовой **арбитраж**.

Арбитраж – 23.07.2013!

- Указ от 23.07.2013 № 320 «О некоторых вопросах урегулирования коллективных трудовых споров» вст. в силу 26.07.2013.

- Трудовой арбитраж будет создаваться по соглашению между нанимателем (нанимателями, объединениями нанимателей) и работниками в лице их представительных органов как временно действующий орган для разрешения коллективного трудового спора.
- Количественный и персональный состав трудового арбитража, порядок рассмотрения в нем коллективных трудовых споров, правила принятия решений будут определяться по соглашению сторон, если иное не определено законодательством.
- О создании трудового арбитража наниматель будет обязан в трехдневный срок уведомить Департамент государственной инспекции труда Министерства труда и социальной защиты.
- Определяются категории коллективных трудовых споров, по которым решение трудового арбитража будет обязательным для сторон и закрепляется право сторон на обращение в суд для принудительного исполнения либо обжалования таких решений.
- Указом устанавливаются требования к лицам, включаемым в состав трудового арбитража в качестве трудовых арбитров (наличие высшего юридического или экономического образования, опыта работы по специальности не менее пяти лет), определяются их права и обязанности, порядок освобождения таких лиц от работы на период рассмотрения коллективного трудового спора.
- Списки лиц, которые могут привлекаться в качестве трудовых арбитров, будут формироваться областными и Минским городским исполнительными комитетами с учетом предложений органов государственного управления, нанимателей, представительных органов работников и по согласованию с лицами, рекомендуемыми в качестве трудовых арбитров.

Арбитраж

- Основной НПА о трудовых арбитражах - Инструкция о порядке создания и работы трудовых арбитражей, утв. пост. Минюста от 23.08.2004 № 29.
- Указом Президента Республики Беларусь от 12.04.2013 № 168 ликвидирован Республиканский трудовой арбитраж.

- Решение трудового арбитража, принятое большинством голосов арбитров, в письменной форме не позднее чем в пятидневный срок со дня получения обращения сторон направляется сторонам и имеет для них, как правило, **рекомендательный характер**.
- Решение трудового арбитража приобретает для сторон **обязательную силу**, если стороны заключили соглашение об обязательности этого решения.
- При невыполнении обязательного решения трудового арбитража каждая из сторон имеет право обратиться **в суд** для его принудительного исполнения (ч. 4 ст. 383 ТК).
- На основании ст. 387 ТК и п. 2 ст. 9.18 КоАП предусматривается **административная ответственность** за неисполнение обязательного для сторон решения трудового арбитража, - штраф от 10 до 40 базовых величин.

9. Понятие забастовки и порядок ее проведения

- **Право на забастовку** – конституционное (ч. 3 ст. 41 Конституции Беларуси), коллективное трудовое право.
- **Легальное** определение дано в ст. 388 ТК.

Забастовка

- - это временный добровольный отказ работников от выполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) в целях разрешения коллективного трудового спора.

Важно знать:

- забастовка не есть способ разрешения спора, это своеобразный инструмент давления на противную сторону.
- Такой вывод основан на ч. 3 ст. 392 ТК.

Право на забастовку

- Может быть реализовано работниками не позднее трех месяцев после отклонения любой из сторон спора предложений органов, разрешающих кол. труд. спор, при соблюдении условий, указанных в ч. 2 ст. 388 ТК.
- Ограничено в ряде организаций (Ж/Д и городской общественный транспорт, метро, связь, водоснабжение и др.).
- Может быть отложено или приостановлено Президентом Республики Беларусь (ст. 393 ТК).

Решение о проведении забастовки

- Принимается коллективом работников на собрании или конференции тайным голосованием.
- Считается принятым, если за него проголосовало не менее двух третей присутствующих работников (делегатов конференции).
- Представительный орган работников обязан в письменной форме уведомить нанимателя о решении провести забастовку не позднее двух недель до ее начала.

- Забастовка прекращается в случаях, предусмотренных в ст. 394 ТК.
- На период участия работников в забастовке трудовые отношения с ними временно приостанавливаются (заработная плата за все время забастовки не сохраняется; период участия в забастовке не включается в стаж, дающий право на отпуск).

Забастовка признается незаконной

- в случаях, если она проводится (проводилась) либо решение о ее проведении было принято с нарушением требований ТК и других законов;
- по решению областного (Минского городского) суда.

Локаут

- Понятие локаута в ТК Б отсутствует.
- В общем виде – это действия нанимателя в ответ на забастовку.
- В ТК РФ **локаут**, т.е. увольнение работников по инициативе работодателя в связи с их участием в коллективном трудовом споре или в забастовке, **запрещается**.



БЛАГОДАРЮ ЗА ВНИМАНИЕ!