**Индивидуальные трудовые споры рассматриваются в соответствии с** **главой 17** **"Разрешение индивидуальных трудовых споров" Трудового кодекса Республики Беларусь (далее - ТК).**

**Какие трудовые споры относятся к категории индивидуальных?**

Индивидуальные трудовые споры - это разногласия, возникающие на предприятиях, в учреждениях, организациях между работником, с одной стороны, и нанимателем - с другой, по вопросам, связанным с применением законодательных и иных нормативных актов о труде, коллективного и трудового договоров и других соглашений о труде. Это споры, вытекающие именно из трудовых правоотношений. Другие споры между работником и нанимателем не являются трудовыми, поскольку они нормами трудового права не регулируются (например, об оплате за проживание в ведомственном общежитии).

Возникновение индивидуальных трудовых споров обусловлено как объективными, так и субъективными причинами. К объективным причинам можно отнести экономическое, в том числе финансовое, положение предприятия, что часто приводит к несвоевременной выплате заработной платы, непредоставлению компенсаций, сокращению численности или штата работников и другому. Субъективными причинами трудовых споров могут быть 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 претензий и другое.

**Кто разрешает трудовые споры?**

Статьей 233 ТК предусмотрены два органа по рассмотрению индивидуальных трудовых споров: комиссия по трудовым спорам (далее - КТС), создаваемая в организации, и суд.

По общему правилу индивидуальные 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. В то же время существует ряд трудовых споров, рассмотрение которых в соответствии с законодательством осуществляется только судом.

**Может ли работник обжаловать действия**

**нанимателя в другие органы?**

Да, может. Например, в прокуратуру, профсоюзы, государственную инспекцию труда. Однако только решения КТС и суда, принятые по конкретному трудовому спору, подлежат принудительному исполнению специальными должностными лицами - судебными исполнителями суда, если эти требования не были исполнены в добровольном порядке. Требования судебных исполнителей являются обязательными для всех граждан, в том числе должностных лиц, а также юридических лиц на территории Республики Беларусь.

**Как создается КТС?**

КТС образуется у всех нанимателей независимо от наименования и формы собственности. КТС образуется из равного числа представителей профсоюза и нанимателя. Законодательством не определено количество постоянных представителей в КТС от нанимателя и профсоюза. Это количество устанавливается по соглашению между нанимателем и профсоюзами в зависимости от численности работников, среднего количества трудовых споров и т.д.

Наниматель назначает своих представителей в состав КТС приказом руководителя, а профсоюзы выделяют своих представителей постановлением профкома.

Членом КТС от профсоюза может быть любой работник. Однако необходимо, чтобы лица, выделенные в состав КТС как от нанимателя, так и от профсоюза, были принципиальными и компетентными в области трудового законодательства и могли бы объективно и правильно разрешить трудовой спор. На практике в состав КТС наниматель назначает работников отдела кадров, юрисконсультов, экономистов и других специалистов.

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 профкома и организации.

**Как создать КТС, если в организации действует**

**два или более профсоюза?**

Если в организации действует два или более профсоюза, то все профсоюзы должны участвовать в формировании КТС. При этом могут быть следующие варианты:

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

- создание отдельных КТС, когда наниматель выделяет своих представителей, а каждый профсоюз - такое же количество представителей. В этом случае для рассмотрения конкретного спора комиссия будет формироваться из представителей нанимателя и представителей профсоюза, член которого обратился за разрешением трудового спора.

**На какой срок назначаются представители сторон в КТС?**

Представители сторон выделяются в КТС сроком на один год.

**Обязательно ли присутствие всех членов КТС**

**при рассмотрении трудового спора?**

Нет, не обязательно. При рассмотрении конкретного трудового спора в заседании комиссии необходимо присутствие равного количества представителей от каждой стороны - от нанимателя и профсоюза (например, по два).

После поступления заявления в КТС наниматель и профсоюз определяют, сколько членов КТС и кто конкретно будут рассматривать данный спор. Выделенные для разрешения трудового спора члены КТС должны подготовить заявление к рассмотрению: собрать необходимые материалы, определить, не требуется ли приглашение на заседание КТС свидетелей и специалистов.

**Имеет ли право работник, не являющийся членом профсоюза,**

**обращаться в КТС?**

Имеет, так как законодательством не ограничивается право на обращение в КТС работника, не являющегося членом профсоюза.

**Может ли быть создана КТС в структурных подразделениях?**

КТС может быть создана в структурных подразделениях организации. Вопрос ее создания, а также компетенция регулируются письменным соглашением между профсоюзом и нанимателем или коллективным договором (например, в случае удаленности структурного подразделения от основной организации).

**Какие споры рассматривает КТС?**

В соответствии со ст. 236 ТК КТС рассматривает споры об (о):

1) установленных расценках и нормах труда, а также условиях для их выполнения. Если нанимателем нарушен порядок установления или пересмотра норм труда или расценок или если он своевременно не известил работника о новых расценках и нормах труда, то работник имеет право обратиться в КТС с заявлением об оплате труда в соответствии с прежними условиями труда. В то же время комиссия не вправе рассматривать споры об установлении норм труда и условий для их выполнения, так как эти вопросы относятся к компетенции нанимателя по согласованию с профсоюзом;

2) переводе на другую работу и перемещении. Например, работник вправе обжаловать в КТС перевод на другую постоянную работу, временный перевод, а также отказ нанимателя перевести работника на другую работу, если такой перевод предусмотрен законодательством (например, перевод беременной женщины на более легкую работу в связи с медицинским заключением);

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

4) праве на получение и размер причитающихся работнику премий и вознаграждений, предусмотренных действующей у нанимателя системой оплаты труда. При этом следует иметь в виду, что КТС не имеет права рассматривать споры о выплате премий, носящих характер единовременного (разового) поощрения (например, премия за создание и внедрение новой техники);

5) выплате компенсаций и предоставлении гарантий. В данном случае речь идет о выплате компенсаций, предусмотренных законодательством (например, компенсации за разъездной характер работы, компенсации по условиям труда, гарантии для работников на время исполнения государственных обязанностей и другое);

6) возврате денежных сумм, удержанных из заработной платы работника. В случае, если работник не согласен с удержанием или его размером, трудовой спор по его заявлению рассматривается в КТС;

7) предоставлении отпусков. Например, КТС может рассматривать споры о предоставлении отпуска работнику в установленное графиком время, о предоставлении отпуска в связи с обучением в учебном заведении и другое. Комиссия рассматривает также вопросы о выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении или неправильном определении ее размера;

8) выдаче средств индивидуальной защиты (специальной одежды, специальной обуви и другого), смывающих и обезвреживающих средств, лечебно-профилактического питания. При этом КТС вправе рассматривать такой спор, если право на предоставление этих средств установлено специальными нормативными правовыми актами или коллективным договором.

Указанный перечень не является исчерпывающим. Например, в КТС могут рассматриваться споры: о выплате среднего заработка за время вынужденного прогула, о применении дисциплинарных взысканий, о размере заработка, начисленного с учетом коэффициента участия, и другое).

В то же время споры о досрочном освобождении от выборной оплачиваемой должности работников общественных объединений по решению их органов подлежат рассмотрению в соответствии с уставами этих объединений и действующим законодательством.

**Каков порядок обращения в КТС?**

**Имеет ли право наниматель обращаться в КТС?**

Работник обращается в КТС, как правило, в письменном виде, хотя форма заявления законодательством не предусмотрена. Заявление подлежит обязательной регистрации. Законодательством не установлено, на кого возлагается обязанность по регистрации таких заявлений. По сложившейся практике регистрация заявлений производится профсоюзным комитетом. Работник может обратиться в КТС и в устной форме. В этом случае содержание требования записывается в специальном журнале.

Заявления в КТС должны приниматься от всех работников, которые находятся или находились в трудовых отношениях. Право на обращение в КТС имеют уволившиеся работники, если их требование основано на трудовых отношениях с данным нанимателем.

Законодательством не установлены и требования к содержанию заявления в КТС. По сложившейся практике в заявлении должны быть указаны наименование комиссии с указанием организации, а также фамилия, имя, отчество заявителя, выполняемая им работа или занимаемая должность, местожительство, сущность спора.

Заявление должно быть вынесено на рассмотрение КТС. Если спор не подлежит рассмотрению в КТС, то КТС должна вынести решение об отказе в разрешении спора.

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

Правом обращения в КТС пользуется только работник. Для нанимателя такого права действующим законодательством не предусмотрено.

**Какова последовательность рассмотрения трудовых споров?**

Принятое заявление КТС должна рассмотреть в десятидневный срок (ст. 237 ТК).

КТС извещает о времени рассмотрения спора заявителя и нанимателя. Как правило, заседание КТС должно проводиться в нерабочее время.

Трудовой спор рассматривается в присутствии работника, подавшего заявление. Рассмотрение спора в отсутствие работника допускается только по его письменному заявлению с просьбой рассмотреть заявление без него.

При неявке работника на заседание КТС рассмотрение заявления откладывается. При вторичной неявке работника без уважительной причины КТС может вынести решение о снятии данного заявления с рассмотрения. Однако работник имеет право подать заявление вновь.

Решение КТС должно быть принято в соответствии с действующим законодательством и при тщательном исследовании фактических обстоятельств спора. КТС имеет право вызывать на заседание свидетелей, приглашать специалистов, представителей профсоюза и других общественных объединений. По требованию КТС наниматель обязан предоставлять необходимые расчеты и документы.

Обязанности председателя и секретаря КТС на каждом заседании выполняются поочередно представителями сторон. Например, на одном заседании обязанности председателя КТС выполняет представитель профсоюза, обязанности секретаря - представитель нанимателя. На следующем заседании КТС при рассмотрении другого трудового спора обязанности председателя должен выполнять представитель нанимателя, обязанности секретаря - представитель профсоюза. На одном и том же заседании КТС обязанности председателя и секретаря не могут выполнять представители одной стороны.

Законодательством не установлен жесткий порядок рассмотрения трудовых споров. Как правило, в начале заседания КТС председатель комиссии объявляет, какой вопрос будет рассматриваться, называет состав КТС (от нанимателя и профсоюза). Заявителю предоставляется право изложить свои требования, а представителю нанимателя - объяснения на них. Порядок заседания комиссии определяется самой КТС.

**Каковы действия работника, если КТС**

**не рассмотрела его заявление в десятидневный срок?**

Согласно п. 3 ч. 1 ст. 241 ТК работник имеет право обратиться в суд, если КТС не рассмотрела трудовой спор в десятидневный срок.

**Как принимается решение КТС?**

КТС 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 принимается по соглашению между представителями нанимателя и профсоюза, а не по большинству голосов. Это означает, что все члены КТС, принимающие участие в рассмотрении данного конкретного спора, должны прийти к однозначному решению. Если хотя бы один из членов КТС не согласен с мнением остальных, решение считается непринятым, поскольку стороны к соглашению не пришли.

Решения КТС должны быть мотивированными и основанными на действующем законодательстве о труде, коллективном договоре. Решение об отказе в удовлетворении требований работника выносится, если они не основаны на законе. Комиссия может отказать заявителю также и в тех случаях, если он обратился в КТС, пропустив без уважительных причин установленный законом срок, или если заявитель обратился в КТС за разрешением требования, не входящего в ее компетенцию.

Решение КТС имеет обязательную силу и утверждению нанимателем или профсоюзом не подлежит. Если решение принято в пользу работника, то оно должно быть исполнено нанимателем в установленные сроки.

Копии решения КТС в трехдневный срок вручаются работнику и нанимателю. С момента вручения копии решения КТС начинает течь десятидневный срок для его обжалования в суд.

**Как оформляется заседание КТС?**

На заседании КТС ведется протокол, в котором указываются состав комиссии (кто выбран от нанимателя и кто от профсоюза), содержание требований заявителя, объяснения лиц, заслушанные на заседании КТС, содержание решения по рассматриваемому спору. Ведение протокола осуществляет секретарь комиссии. Протокол подписывается председателем и секретарем КТС.

**Каков порядок обжалования решения КТС?**

Обжаловать в суд решение КТС может как наниматель, так и работник в случае несогласия с решением комиссии. Срок обжалования - не более десяти дней со дня вручения им копии решения КТС. Однако пропуск установленного десятидневного срока не является основанием для отказа суда в принятии заявления. Пропущенный срок может быть восстановлен судом при наличии уважительных причин.

**В каких случаях работник непосредственно обращается в суд?**

В соответствии с ч. 2 ст. 241 ТК при отсутствии в организации КТС работник имеет право обратиться непосредственно в суд.

Кроме этого, ч. 2 ст. 241 ТК определены случаи непосредственного обращения работников в суд:

- если работник не является членом профсоюза и не обращается в КТС;

- о восстановлении на работе независимо от оснований прекращения трудового договора, об изменении даты и формулировки причины увольнения, об оплате за время вынужденного прогула или выполнения нижеоплачиваемой работы, за исключением споров работников, для которых предусмотрен иной порядок их рассмотрения;

- по вопросу применения законодательства о труде, который в соответствии с законодательством был решен нанимателем и профсоюзом в пределах предоставленных им прав;

- об отказе нанимателя в составлении акта о несчастном случае либо несогласии с его содержанием.

В соответствии с ч. 3 ст. 241 ТК непосредственно в суде рассматриваются также споры об отказе в заключении трудового договора с:

1) лицами, приглашенными на работу в порядке перевода от другого нанимателя;

2) молодыми специалистами, окончившими учреждения, обеспечивающие получение высшего или среднего специального образования, аспирантами, окончившими обучение в учреждениях, обеспечивающих получение послевузовского образования, лицами, окончившими учреждения, обеспечивающие получение профессионально-технического образования, и направленными в установленном порядке на работу к определенному нанимателю;

3) другими лицами, с которыми наниматель в соответствии с законодательством обязан заключить трудовой договор;

4) лицами по дискриминационным мотивам.

При рассмотрении индивидуальных трудовых споров работники освобождаются от уплаты судебных расходов.

**В каких случаях наниматель имеет право обратиться в суд**

**по трудовым спорам?**

В соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 241 ТК наниматель вправе обратиться в суд, как и работник, если он не согласен с решением КТС.

Кроме этого, п. 4 ч. 2 ст. 241 ТК определено, что наниматель имеет право обратиться непосредственно в суд с иском о возмещении ему причиненного работниками материального ущерба.

**Для каких категорий работников предусмотрен**

**особый порядок разрешения трудовых споров?**

Для работников, указанных в ст. 320 и 321 ТК, установлен особый порядок рассмотрения трудовых споров:

- в организациях с иностранными инвестициями, филиалах и представительствах юридических лиц Республики Беларусь, находящихся за границей;

- в дипломатических представительствах и консульских учреждениях иностранных государств, аккредитованных в Республике Беларусь.

Например, в разрешении трудового спора между работниками дипломатических представительств и консульских учреждений участвует республиканский орган государственного управления в области иностранных дел.