

## ОСОБЕННОСТИ РАССМОТРЕНИЯ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ СУДОМ

Т. А. Тишкина

Научный руководитель: Е. В. Чичина, доцент кафедры гражданско-правовых дисциплин, кандидат юридических наук, доцент

Порядок судебного рассмотрения индивидуальных трудовых споров Республики Беларусь определяется Трудовым кодексом Республики Беларусь, Гражданским процессуальным кодексом Республики Беларусь, а также разъяснениями, которые содержатся в постановлении Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 17.01.2024 года № 9 «О применении судами законодательства при рассмотрении гражданских дел о прекращении трудовых договоров».

Для индивидуальных трудовых споров установлен внесудебный и судебный порядок их разрешения. Урегулирование индивидуальных трудовых споров может осуществляться сторонами путем переговоров с участием медиатора.

Внесудебный порядок разрешения индивидуальных трудовых споров является наиболее предпочтительным способом урегулирования разногласий, поскольку создает предпосылки для устранения спорных ситуаций. Комиссия по трудовым спорам (далее – КТС) является внесудебным органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров. Если КТС создана в организации, то она будет обязательным первичным органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, за исключением отдельных категорий споров, для которых установлен иной порядок рассмотрения. Также решения принимаются либо путем достижения соглашения сторонами, либо путем обращения сторон к помощи третьих лиц. Так согласно статье 251 Трудового кодекса Республики Беларусь, наниматели по соглашению с профсоюзами могут создавать органы примирения, посредничества и арбитража для урегулирования индивидуальных трудовых споров. Однако данная возможность не должна ограничивать право работника на судебную защиту [5].

Исходя из существа трудовых споров и положений пункта 4 статьи 1 Гражданского процессуального кодекса Республики Беларусь индивидуальные трудовые споры рассматриваются судом исключительно в порядке искового производства. Так в случае, если заявитель неверно избрал вид судопроизводства, судья отказывает в возбуждении дела, поскольку к этому имеется препятствие – наличие спора о праве [3].

В судах рассматриваются трудовые споры, которые подлежат рассмотрению в суде лишь после обращения в комиссию по трудовым спорам или непосредственно подведомственные суду, то есть без предварительного рассмотрения в комиссии по трудовым спорам. Так к

спорам, подлежащим рассмотрению в суде лишь после обращения в комиссию по трудовым спорам, относят споры по заявлению работника или нанимателя, если они не согласны с решением комиссии по трудовым спорам; работника, если комиссия по трудовым спорам не рассмотрела его заявление в срок или не вынесла решение и др. Непосредственно в суде рассматриваются трудовые споры по заявлениям работников, работающих у нанимателей, где комиссия по трудовым спорам не создана; работников о восстановлении на работе или о недействительности трудового договора; нанимателей о возмещении им причиненного работниками материального ущерба; а также заявления об отказе в заключении трудового договора с некоторыми категориями работников [5].

Трудовой спор может быть возбужден судом также по заявлению прокурора или по заявлению профсоюза в защиту интересов работника.

Прокурором может быть подано заявление о возбуждении гражданского дела в случаях, когда решение комиссии по трудовым спорам противоречит законодательству либо когда трудовой спор непосредственно подведомствен суду. Что касается участия прокурора в гражданских делах по разрешению индивидуального трудового спора, он имеет право вступить в гражданское дело на любой его стадии, если это необходимо для защиты прав и охраняемых законом интересов Республики Беларусь, ее административно-территориальных единиц, юридических лиц и граждан [1]. Согласно законодательству, участие прокурора обязательно по всем делам о восстановлении на работе, по жалобам на отказ нанимателя в заключении трудового договора, когда дело возбуждено по заявлению прокурора либо когда необходимость его участия в деле признана судом.

Профсоюзы также вправе по просьбе своих членов и других граждан обращаться в суд с исковым заявлением в защиту их трудовых и социально-экономических прав [4]. Поэтому профсоюзы могут образовывать юридические консультации, службы правовой помощи работникам, компетенция которых определяется уставами профсоюзов. Согласно части 1 статьи 88 Гражданского процессуального кодекса Республики Беларусь отличие от мер прокурорского реагирования на нарушение трудовых прав работников, требующих судебного восстановления, обращение в суд профсоюзов требует получение предварительного согласия работника.

В соответствии с частью 4 статьи 241 Трудового кодекса Республики Беларусь работники полностью освобождаются от уплаты государственной пошлины и судебных издержек по рассмотрению индивидуальных трудовых споров [5]. Причем они освобождаются от уплаты судебных расходов как в суде первой инстанции, так и в апелляционном и надзорном производстве. А в случае удовлетворения иска работника по трудовому спору судебные расходы взыскиваются с нанимателя, поскольку он в отличие от работника не освобожден законом от их оплаты.

Согласно общим правилам территориальной подсудности, дело может быть возбуждено судом по месту нахождения ответчика либо по месту

нахождения его филиала, когда иск вытекает из деятельности филиала юридического лица.

Сроки обращения в суд за разрешением трудовых споров устанавливаются Трудовым кодексом Республики Беларусь. Как правило, срок обращения работников в установленных законодательством случаях в суд – 3 месяца со дня, когда они узнали или должны были узнать о нарушении своего права. В случае обжалования решения комиссии по трудовым спорам заявление о разрешении индивидуального трудового спора подается в течении 10 дней с момента выдачи копии этого решения. Также работники могут обращаться в суд по делам об увольнении в месячный срок со дня выдачи копии приказа об увольнении или со дня получения трудовой книжки с записью об основании прекращения трудового договора. А для обращения нанимателя в суд по вопросам взыскания материального ущерба, причиненного ему работником, устанавливается срок в один год со дня обнаружения этого ущерба.

Однако законодатель установил возможность восстановления пропущенного срока для обращения в суд. Как правило, срок может быть восстановлен судом при пропуске по уважительным причинам, подразумевающим исключительные обстоятельства, связанные с личностью лица. А основанием к отказу в удовлетворении исковых требований является пропуск срока для обращения в суд без уважительной причины или если сторона в споре заявила о его пропуске до вынесения судом решения [3].

Что касается распределения бремени доказывания, то общим правилом выступает то, что каждая сторона доказывает факты, на которые ссылается на основании своих требований [1]. Однако в некоторых случаях закон прямо либо косвенно перекладывает основное бремя доказывания на нанимателя. Так, например, на нанимателя возлагается бремя доказывания факта алкогольного, наркотического или токсического опьянения работника применительно к спору о восстановлении его на работе.

Как правило, восстановление нарушенного или оспариваемого права наступает с момента исполнения решения органа по рассмотрению трудового спора. Исполнение судебных постановлений по индивидуальным трудовым спорам происходит по правилам исполнительного производства, установленным Законом от 24.10.2016 № 439-З «Об исполнительном производстве». К исполнительным документам судов применительно к индивидуальным правовым спорам относятся исполнительные листы [2].

По общему правилу гражданского судопроизводства судебные постановления исполняются немедленно по вынесении судебного постановления либо по вступлении их в законную силу, то есть по истечении 10-дневного срока, предоставленного на апелляционное обжалование данного решения.

После вступления судебных постановлений в законную силу суд первой инстанции на их основании выдает взыскателю исполнительные листы. Если

судебное постановление подлежит немедленному исполнению, исполнительный лист выдается немедленно по его вынесении.

Как правило, немедленному исполнению подлежат такие решения, как решения о восстановлении работника на прежней работе в случаях прекращения трудового договора без законного основания; о восстановлении работника на прежнем рабочем месте в случаях незаконного увольнения или перевода; о восстановлении работника в прежних существенных условиях труда в случаях изменения существенных условий труда или отстранения от работы. Также к этой группе подлежат решения по рассмотрению трудовых споров о выплате работнику возмещения в размере 10-кратного среднемесячного заработка, если суд посчитает невозможным или нецелесообразным восстановление работника по причинам, не связанным с совершением виновных действий работником и о выплате работнику заработной платы, но не более чем за 1 месяц.

Однако если наниматель задержал исполнение судебного постановления, подлежащего немедленному исполнению, то наступает его материальная ответственность, то есть за время задержки с дня вынесения постановления по день его исполнения работнику выплачивается средний заработок либо разница в заработке [5]. Также может наступить административная ответственность в отношении нанимателя за неисполнение в установленный судом срок судебного постановления по части 3 статьи 25.9 Кодекса об административных правонарушениях Республики Беларусь.

Вопрос о повороте исполнения судебных постановлений по трудовым спорам о взыскании с нанимателя в пользу работника сумм имеет определенную специфику. Во-первых, по таким трудовым спорам поворот исполнения возможен, когда суммы выплачены работнику комиссии по трудовым спорам, но впоследствии судом было в части взыскания этих сумм отказано либо суммы были выплачены работнику по решению суда, которое в этой части было отменено в порядке надзора, при условии, что отмененное решение было основано на сообщенных работником ложных сведениях либо представленных им подложных документах. А во-вторых, поворот исполнения возможен при отмене решения суда в апелляционном порядке во всех случаях. По всем другим трудовым спорам поворот исполнения судебного постановления возможен без каких-либо ограничений.

Таким образом, проанализировав особенности рассмотрения индивидуальных трудовых споров, можно сделать следующие выводы:

– особенности рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров устанавливаются гражданским процессуальным законодательством, законодательством о труде, налоговым законодательством, законодательством об исполнительном производстве, законодательством, определяющим правовые основы деятельности прокуратуры и профессиональных союзов, что указывает на комплексность подхода по обеспечению судебной защиты трудовых прав;

– выявленные особенности судебного порядка рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров позволяют утверждать о том, что они представляют собой отдельную категорию дел искового производства, независимо от отсутствия такого обособления в гражданском процессуальном законодательстве.

#### **Список использованных источников:**

1. Гражданский процессуальный кодекс Республики Беларусь: 11 янв. 1999 г., № 238-З: принят Палатой представителей 10 декабря 1998 г. : одобрен Советом Респ. 18 декабря 1998 г. : в ред. Закона Респ. Беларусь от 17 июля 2023 г. № 284-З // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2024. – Дата доступа: 06.03.2024.

2. Об исполнительном производстве: Закон Респ. Беларусь, 26 окт. 2016 г., № 439-З // Эталон – Беларусь [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2024. – Дата доступа: 06.03.2024.

3. О применении судами законодательства при рассмотрении гражданских дел о прекращении трудовых договоров: постановление Пленума Верховного Суда Респ. Беларусь, 21 дек. 2023 г., № 9 // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 2024. – 6/1853.

4. О профессиональных союзах: Закон Респ. Беларусь, 22 апр. 1999 г., № 1605-ХП // Эталон – Беларусь [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2024. – Дата доступа: 06.03.2024.

5. Трудовой кодекс Республики Беларусь: 26 июля 1999 г., № 296-З: принят Палатой представителей 8 июня 1999 г. : одобрен Советом Респ. 30 июня 1999 г. : в ред. Закона Респ. Беларусь от 29 июня 2023 г. № 273-З // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2024. – Дата доступа: 06.03.2024.