ИНДИВИДУАЛЬНЫЕ ТРУДОВЫЕ СПОРЫ

.

Понятие трудовых споров и причины их возникновения

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.

Возникновение трудовых споров обусловлено как объективными, так и субъективными причинами. К объективным причинам можно отнести экономическое положение в государстве и конкретной организации. Переход к рыночной экономике обострил ситуацию во многих организациях, усугубил причины возникновения трудовых споров. Финансовые затруднения предприятий влекут несвоевременную и неполную выплату заработной платы, непредоставление работникам полагающихся гарантий и льгот. В связи с производственными, организационными и экономическими причинами наниматель должен производить кадровые перестановки, сокращения численности или штата работников, изменять содержание трудовой функции работника. Нарушения в этих условиях прав работника влечет обращения его в соответствующие органы за разрешением трудового спора и защитой своих трудовых прав.

Причинами возникновения трудовых споров субъективного характера являются недостаточное знание работниками и нанимателем трудового законодательства, а иногда и сознательное его несоблюдение, неправильное толкование норм права и нарушение в связи с этим трудовых прав работников. Причиной трудовых споров является также недобросовестное отношение отдельных работников к исполнению своих трудовых обязанностей, предъявление необоснованных требований и т.п.

Возникающие разногласия можно разрешить путем переговоров, достижением соглашения. Однако если такая договоренность не состоялась, трудовой спор передается на разрешение соответствующих органов.

Индивидуальные трудовые споры рассматриваются: комиссиями по трудовым спорам (КТС), судами (ст. 233 ТК). Установленный законом порядок рассмотрения трудовых споров не исключает для работника возможности обжаловать действия нанимателя в другие органы - прокуратуру, Комитет по инспекции труда, профсоюзы. Однако только решения КТС и суда, принятые по конкретному трудовому спору 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 работника или нанимателя с ее решением, 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, то есть без предварительного обращения в КТС.

Для некоторых категорий работников установлен особый порядок рассмотрения трудовых споров. К таким работникам, в частности, относятся граждане Республики Беларусь, работающие в дипломатических представительствах и консульских учреждениях иностранных государств, аккредитованных в Республике Беларусь. В разрешении трудовых споров между этими работниками и представительствами и консульскими учреждениями участвует республиканский орган государственного управления в области иностранных дел, а защиту трудовых и связанных с ними прав этих работников осуществляет республиканский орган государственного управления в области иностранных дел совместно с республиканским органом государственного управления по труду, в порядке, определяемом Правительством Республики Беларусь.

Вместе с тем, исходя из гарантированного статьей 60 Конституции Республики Беларусь права на судебную защиту, эти лица также вправе, после соблюдения установленного для них порядка рассмотрения трудового спора. обратиться в суд за защитой своего нарушенного права, вытекающего из трудовых правоотношений.

Рассмотрение трудовых споров

в комиссии по трудовым спорам

Комиссия по трудовым спорам образуется у всех нанимателей, где имеется профсоюз. По письменному соглашению между профсоюзом и нанимателем, либо в случаях, предусмотренных в коллективном договоре, КТС могут создаваться в подразделениях организаций.

КТС образуется из равного числа представителей профсоюза и нанимателя сроком на один год. Количество постоянных представителей в КТС от нанимателя и профсоюза законом не установлено и определяется по соглашению между ними. Стороны могут договориться о выделении в состав комиссии по трудовым спорам любого числа постоянных представителей с учетом конкретных условий - численности работников, среднего количества трудовых споров и т.д.

Если на предприятии действуют два или более профсоюза, то члены всех профсоюзов должны участвовать в формировании КТС. Это возможно следующими путями:

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

2) 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 того профсоюза, член которого обратился за разрешением трудового спора.

Наниматель назначает своих представителей в состав КТС приказом руководителя организации, а профсоюзы выделяют своих представителей постановлением профкома. Членом КТС от профсоюза может быть любой работник - член этого профсоюза, необязательно, чтобы он был членом профсоюзного комитета.

Необходимо, чтобы лица, выделенные в состав КТС как от нанимателя, так и от профсоюза, являлись компетентными в области труда и заработной платы и могли бы объективно и правильно разрешить трудовой спор. На практике в состав КТС наниматель назначает работников кадровой службы, 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 соответственно профкома и нанимателя.

Представители сторон выделяются в КТС для постоянного участия в работе комиссии сроком на один год. Однако в заседании комиссии при рассмотрении конкретного трудового спора не требуется участие всех ее членов, избранных и назначенных в состав КТС. Необходимо, чтобы в каждом заседании принимало участие равное число представителей (например, по два) от каждой стороны - от нанимателя и профсоюза.

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

Порядок ведения делопроизводства комиссией по трудовым спорам устанавливается по соглашению между нанимателем и профсоюзом либо определяется в коллективном договоре. Организационно-техническое обеспечение деятельности комиссии по трудовым спорам возлагается на нанимателя.

Комиссия по трудовым спорам (если она создана) является обязательным первичным органом по рассмотрению трудовых споров, возникающих на предприятиях, в учреждениях, организациях, за исключением случаев, когда Трудовым кодексом и другими законодательными актами установлен иной порядок их рассмотрения. КТС рассматривает споры работников - членов соответствующего профсоюза, связанные с применением законодательства о труде, коллективных договоров, соглашений и иных локальных нормативных актов, трудовых договоров (ст. 236 ТК). Работник - нечлен профсоюза имеет право по своему выбору обратиться в комиссию по трудовым спорам либо в суд.

Трудовой кодекс содержит перечень вопросов, споры по которым отнесены к компетенции КТС. Это споры об установленных расценках и нормах труда, а также условиях для их выполнения; о переводе на другую работу и перемещении; об оплате труда, в том числе при невыполнении норм труда, простое и браке, совмещении профессий (должностей) и заместительстве, за работу в сверхурочное и ночное время; о праве на получение и размере причитающихся работнику премий и вознаграждений, предусмотренных действующей у нанимателя системой оплаты труда; о выплате компенсаций и предоставлении гарантий о возврате денежных сумм, удержанных из заработной платы работника; о предоставлении отпусков; о выдаче спецодежды, спецобуви, средств индивидуальной защиты, лечебно-профилактического питания (ст. 236 ТК).

Перечень споров, подлежащих рассмотрению в КТС, не является исчерпывающим. КТС вправе рассмотреть и другие вопросы, например, споры об обжаловании наложенного дисциплинарного взыскания; о взыскании заработной платы, включая надбавки, предусмотренные системой оплаты труда; о размере заработка, начисленного с учетом коэффициента трудового участия, споры возникающие в связи с неправильностью или неточностью записей в трудовой книжке о приеме на работу, о переводе на другую работу, об основаниях увольнения, если эти записи не соответствуют приказу (распоряжению) или другим документам, а также о досрочном расторжении трудового договора, заключенного на определенный срок, о выплате выходного пособия, о выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск и др.

Однако комиссия по трудовым спорам не вправе рассматривать споры по поводу установления, замены и пересмотра норм труда, споры о премиях единовременного характера, не предусмотренных системой оплаты труда и т.п.

Правом обращения в КТС пользуется только работник. Нанимателю такого права действующим законодательством не предоставлено. Заявление работника, поступившее в комиссию по трудовым спорам, подлежит обязательной регистрации. Законом не установлено, на кого возлагается обязанность по регистрации заявлений работника в КТС. По сложившейся практике, регистрация заявлений производится профсоюзным комитетом. Заявление, как правило, подается в письменном виде. Однако работник может обратиться в КТС и в устной форме. В таком случае содержание обращения следует записать в специальном журнале.

Заявление в КТС принимаются от всех работников, которые находятся или находились с нанимателем в трудовых правоотношениях. Право на обращение в КТС имеют и уволившиеся работники, если их требование основано на отношениях, возникших до прекращения трудового договора.

Форма и содержание заявления в КТС законом не установлены. По сложившейся практике, в заявлении должно быть указано: наименование комиссии с указанием предприятия, учреждения, организации, фамилия, имя, отчество заявителя, место его работы и должность, местожительства, существо спора.

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

Принятое заявление КТС должна рассмотреть в десятидневный срок. После поступления заявления в КТС наниматель и профсоюз определяют, сколько членов КТС и кто конкретно будут рассматривать данный спор. Выделенные для рассмотрения конкретного трудового спора члены КТС должны подготовить заявление к рассмотрению: собрать необходимые материалы, поручить сделать определенные расчеты, выяснить, не требуется ли приглашение на заседание КТС свидетелей и специалистов.

КТС извещает о времени рассмотрения спора работника, подавшего заявление и нанимателя. Спор должен рассматриваться в присутствии работника, обратившегося в КТС. Рассмотрение спора в отсутствие работника допускается только при наличии его письменного заявления с просьбой о рассмотрении заявления без него. При неявке работника на заседание комиссии рассмотрение заявления откладывается. При вторичной неявке работника без уважительных причин комиссия может вынести решение о снятии данного заявления с рассмотрения. Такое решение не лишает работника в пределах установленного законом срока подать заявление вновь.

Комиссия по трудовым спорам имеет право вызывать на заседание свидетелей, приглашать специалистов, представителей профсоюзов и других общественных объединений. По требованию комиссии наниматель обязан предоставить необходимые расчеты и документы. (ст. 237 ТК)

Порядок исследования доказательств КТС определяет по своему усмотрению. На заседании комиссии ведется протокол, в котором указывается состав КТС (кто от нанимателя и кто от профсоюза), краткое содержание требований работника, объяснения лиц, заслушанных на заседании КТС, содержание решения по рассматриваемому спору. Ведение протокола возлагается на секретаря комиссии. Протокол подписывается председателем и секретарем КТС.

В решении комиссии указывается: наниматель; фамилия, имя, отчество обратившегося в комиссию работника; дата обращения в КТС и дата рассмотрения спора; существо спора; фамилии членов комиссии по трудовым спорам, присутствовавших на заседании; мотивированное решение комиссии (ст. 238 ТК).

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

об удовлетворении требований работника в полном объеме;

о частичном удовлетворении требований работника;

об отказе в удовлетворении требований работника.

Решение КТС принимается по соглашению между представителями нанимателя и профсоюза. Это означает, что все члены КТС, принимающие участие в рассмотрении данного конкретного спора должны прийти к однозначному решению - удовлетворить требования работника полностью или частично или в удовлетворении этих требований отказать. Если хотя бы один из членов КТС, рассматривающих спор, имеет другое, отличное от остальных мнение, решение комиссией не принимается, так как комиссия не пришла к соглашению, о чем указывается в протоколе заседания.

Решения КТС должны быть мотивированными и основанными на действующем законодательстве о труде, коллективном и трудовом договоре, иных локальных нормативных актах.

Решение об отказе в удовлетворении требований работника выносится, если они не основаны на законе и не подтверждаются установленными в заседании комиссии обстоятельствами. Комиссия может отказать работнику, если он обратился в КТС, пропустив установленный законом срок, а также если работник обратился за разрешением требования, не входящего в компетенцию КТС.

Решение КТС должно быть изложено четко и ясно, чтобы не возникло затруднений при его исполнении. Решение КТС имеет обязательную силу и утверждению нанимателем либо профсоюзом не подлежит. Решение подписывается председателем и секретарем соответствующего заседания. Копии решения комиссии в трехдневный срок вручаются работнику и нанимателю (ст. 238 ТК).

Работник или наниматель могут обжаловать решение комиссии по трудовым спорам в суд в десятидневный срок со дня вручения им копии решения комиссии, либо со дня, когда копия решения должна быть выдана. Основания и мотивы обращения в суд могут быть различными. Например, работник не согласен с отказом ему в удовлетворении требований или наниматель или работник не согласны с определением размера взысканных денежных сумм и т.д.

Рассмотрение трудовых споров в суде

Судебная статистика свидетельствует об эффективности судебной защиты трудовых прав работников. Так, согласно статистическим данным о рассмотрении трудовых дел за 2000 год, судами республики удовлетворены 45,8% исков о восстановлении на работе, 77,2% исков о взыскании заработной платы, 87,2% исков о возмещении вреда, причиненного повреждением здоровья при исполнении трудовых обязанностей, 70,5% исков по прочим трудовым делам.

В судах рассматриваются трудовые споры, которые разделяются на две группы:

условно подведомственные суду, т.е. подлежащие рассмотрению в суде лишь после обращения в КТС;

непосредственно подведомственные суду (без предварительного рассмотрения в КТС).

В первую группу трудовых споров, рассматриваемых районными, городскими судами, входят споры:

1) по заявлению работника или нанимателя, если они не согласны с решением комиссии по трудовым спорам;

2) по заявлению работника, если КТС не рассмотрела его заявление в установленный десятидневный срок;

3) по заявлению прокурора, если решение КТС противоречит законодательству (ч. 1 ст. 241 ТК).

Во вторую группу входят трудовые споры, решение которых отнесено законом к непосредственной компетенции суда, т.е. подведомственные суду без предварительного обращения в КТС.

Непосредственно в суде рассматриваются трудовые споры по заявлениям:

о недействительности трудового договора в случаях, предусмотренных статьей 22 ТК;

работников, работающих у нанимателей, где комиссии по трудовым спорам не созданы;

работников - не членов профсоюза, если они не обратились в КТС;

работников 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;

нанимателей о возмещении работниками причиненного им материального ущерба;

работников по вопросу применения трудового законодательства, который в соответствии с действующим законодательством был решен нанимателем и профсоюзом в пределах предоставленных им прав;

работников об отказе нанимателя в составлении акта о несчастном случае либо несогласии с его содержанием (ч. 2 ст. 241 ТК).

Непосредственно в суде рассматриваются также споры об отказе в заключении трудового договора;

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

с молодыми специалистами, окончившими высшее или среднее специальное учебное заведение, аспирантами (докторантами), завершившими обучение в очной аспирантуре (докторантуре), лицами, окончившими профессионально-техническое учебное заведение, и направленными в установленном порядке на работу к определенному нанимателю;

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

с лицами по дискриминационным мотивам (ч. 3 ст. 241 ТК).

Кроме вышеперечисленных трудовых споров, непосредственно в суде рассматриваются также споры:

работников, состоящих в трудовых отношениях с профсоюзными комитетами (библиотекари, бухгалтера, зав. клубами и т.п.);

работников, работающих по трудовым договорам у граждан (домашних работников);

о возмещении материального ущерба работнику в связи с несвоевременным представлением нанимателем документов в отдел социальной защиты для назначения пенсии и др.

Порядок рассмотрения трудовых споров судами определяется Трудовым кодексом, а также Гражданским процессуальным кодексом Республики Беларусь. Разъяснения по вопросам, связанным с рассмотрением трудовых дел в судах даны в постановлении Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 29 марта 2001 года "О некоторых вопросах применения судами законодательства о труде".

Суд рассматривает трудовые споры по заявлениям работников, обращающихся за защитой своих нарушенных трудовых прав и по заявлениям нанимателя 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.

Прокурор имеет право обратиться в суд с заявлением о возбуждении гражданского дела, если это необходимо для защиты прав и охраняемых законом интересов несовершеннолетнего, недееспособного, ограниченно дееспособного или иного гражданина, юридического лица, а также интересов Республики Беларусь, ее административно-территориальных единиц и юридических лиц государственной формы собственности (ст. 81 ГПК). Кроме того, судом рассматриваются трудовые споры по заявлению прокурора, если решение комиссии по трудовым спорам противоречит законодательству.

Профессиональные союзы могут обращаться в суд с заявлениями в защиту прав и охраняемых законом интересов их членов по спорам, вытекающим из трудовых правоотношений (ст. 86 ГПК).

Обращение за судебной защитой производится путем предъявления иска в районный (городской) суд по месту нахождения ответчика - организации, указанному в уставе или ином учредительном документе. Иски нанимателя к работникам о возмещении материального ущерба предъявляются по месту жительства ответчика - работника.

При принятии заявления по трудовому спору судья должен определить подведомственность суду данного спора. Он единолично решает вопрос о принятии или отказе в принятии заявления и возбуждении гражданского дела в соответствии со статьями 245 - 246 ГПК. Судья отказывает в возбуждении дела по трудовому спору, если

а) если исковое заявление не подлежит рассмотрению в суде ввиду его неподведомственности;

б) после смерти гражданина, а также после ликвидации юридического лица, являвшихся одной из сторон по делу, спорное правоотношение не допускает правопреемства;

в) если имеется вступившее в законную силу решение суда по тому же спору или определение суда о прекращении производства по делу в связи с отказом истца от иска или утверждением мирового соглашения;

г) дело неподсудно по территориальности данному суду;

д) не соблюден установленный порядок предварительного внесудебного разрешения спора в КТС;

е) дело по спору между теми же сторонами о том же предмете и по тем же основаниям находится в том же или в другом суде;

ж) исковое заявление подано недееспособным лицом;

з) исковое заявление от имени заинтересованного лица подано лицом, не имеющим полномочий на его подписание или предъявление;

и) исковое заявление в интересах дееспособного гражданина или юридического лица негосударственной формы собственности подано государственными органами, иными юридическими лицами, или гражданами без согласия этого гражданина или юридического лица;

к) заявление подано прокурором в интересах дееспособного гражданина или юридического лица негосударственной формы собственности, не лишенных возможностей самостоятельно защищать свои интересы.

Исковое заявление по трудовому спору должно соответствовать предъявляемым требованиям. В заявлении должно быть указано: наименование суда, в который обращается истец, наименование и место жительства истца, наименование и местонахождение ответчика. В исковом заявлении должны быть изложены требования истца, обстоятельства, которые служат обоснованием иска, доказательства, подтверждающие эти обстоятельства. К заявлению должны быть приложены соответствующие документы (приказ об увольнении, справка о среднем заработке, приказы о наложении дисциплинарных взысканий, выписка из решения КТС и т.п.). Характер доказательств будет зависеть от категории спора, с которым истец обращается в суд. Если заявление истца не соответствует требованиям, указанным в статьях 109 и 243 ГПК, то судья оставляет заявление без движения и предоставляет истцу срок для устранения недостатков заявления.

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

Дела по разрешению трудовых споров должны рассматриваться судами не позднее одного месяца со дня принятия заявления. Трудовые споры в суде первой инстанции рассматриваются единолично.

Решение по трудовым делам выносится судом на основании всестороннего исследования всех материалов, объяснений сторон, других участников процесса. Оно должно быть мотивированным и обоснованным точными ссылками на законодательство, иные нормативные акты, коллективный договор, соглашение, трудовой договор. В решении должно быть указано, какие требования, на каком основании, в каком размере и в отношении какого ответчика подлежат удовлетворению или в каких отказано.

Суд не связан решением КТС по данному спору, он не может отменять или изменять это решение, а должен разрешать спор по существу.

Сроки обращения за разрешением трудовых споров Законом установлены определенные сроки для обращения в органы по разрешению трудовых споров. Работники могут обращаться в комиссию по трудовым спорам или в установленных законодательством случаях в суд в трехмесячный срок со дня, когда они узнали или должны были узнать о нарушении своего права. Этот срок не может быть ни удлинен, ни сокращен соглашением работника и нанимателя. Трехмесячный срок обращения в суд для разрешения трудового спора установлен в тех случаях, когда работник вправе обратиться в суд без обращения в комиссию по трудовым спорам: если у нанимателя, где работает работник, КТС не создана; если работник, не являющийся членом профсоюза, по своему выбору обращается в суд, а не в КТС; по заявлению работника по вопросу применения трудового законодательства, который в соответствии с законодательством был решен нанимателем и профсоюзом в пределах предоставленных им полномочий; по заявлению работника об отказе нанимателя в составлении акта о несчастном случае либо несогласии с его содержанием; при обращении в суд и иском о недействительности трудового договора в случаях, предусмотренных статьей 22 Трудового кодекса; в других случаях непосредственного обращения работника в суд по трудовым спорам (за исключением обращения в суд по вопросам увольнения).

Если трудовой спор рассматривался КТС, то для обращения в суд установлен десятидневный срок после вручения решения комиссии либо десятидневный срок со дня, когда копия этого решения должна быть вручена.

Судья не вправе отказать в принятии искового заявления по мотивам пропуска срока на предъявление иска. Не является препятствием к возбуждению дела в суде и решение КТС об отказе в удовлетворении требования работника по мотивам пропуска установленного срока обращения в комиссию. Установив, что истцом пропущен срок обращения в суд или в комиссию, судья обязан разъяснить истцу право на подачу заявления о восстановлении срока с указанием причины пропуска. Если срок исковой давности пропущен по уважительным причинам, суд его восстанавливает (п. 5 постановления Пленума Верховного Суда от 29 марта 2001 года)

Вопрос об уважительности причин пропуска срока для обращения в суд решается одновременно с рассмотрением исковых требований по существу. В законодательстве не предусмотрено перечня оснований, дающих право КТС и суду восстановить срок исковой давности. Этот вопрос решается в каждом конкретном случае с учетом всех тех причин, которые повлекли за собой несвоевременное обращение за защитой нарушенного трудового права.

На практике уважительными признаются причины, которые объективно препятствовали обращению в суд (тяжелая болезнь, длительная командировка и т.д.). Иногда работники ссылаются на то, что срок обращения в органы по рассмотрению трудовых споров они пропустили по той причине, что обращались с жалобами в прокуратуру, редакции газет и другие несудебные органы. Как правило, эти причины суды не признают уважительными для восстановления пропущенного срока.

Для обращения нанимателя в суд по вопросам взыскания материального ущерба, причиненного ему работником, устанавливается срок в один год со дня обнаружения ущерба (ст. 242 ТК). Началом течения этого срока является день, следующий за днем, когда нанимателю стало известно о причинении ему ущерба. Днем обнаружения ущерба, выявленного в результате инвентаризации материальных ценностей, при ревизии или проверке финансово-хозяйственной деятельности нанимателя, следует считать день подписания соответствующего акта или заключения. Если работник причинил ущерб третьим лицам и этот ущерб возмещен нанимателем, то срок для предъявления регрессного иска начинает течь со дня выплаты предприятием сумм третьему лицу.

Пропуск срока исковой давности без уважительной причины является основанием для отказа в иске (п.5 постановления Пленума Верховного Суда от 29 марта 2001 г.).

Основания восстановления на работе. В процессе рассмотрения дела о восстановлении на работе лица, трудовой договор с которым расторгнут нанимателем, суд должен всесторонне проверить вопрос о том, были ли нанимателем соблюдены порядок увольнения и гарантии для отдельных категорий работников, установленные законодательством.

В случаях прекращения трудового договора без законного основания, а также незаконного перевода, перемещения, изменения существенных условий труда либо отстранения от работы, орган, рассматривающий трудовой спор, восстанавливает работника на прежней работе, на прежнем рабочем месте, прежние существенные условия труда (ч. 1 ст. 243 ТК).

Увольнение работника является незаконным, если трудовой договор расторгнут по инициативе нанимателя с нарушением условий коллективного договора, соглашения, требований закона о предварительном получении согласия соответствующего профсоюзного органа или дополнительных гарантий от увольнения, установленных законодательством. В случае незаконного увольнения работник подлежит восстановлению на работе.

Законные основания увольнения - это предусмотренная законом причина (обстоятельство) для прекращения трудового договора. Перечень законных оснований увольнения перечислен в статьях 35, 37, 40, 41, 42, 44, 47, 257, 294, 301, 350 ТК и др.

Увольнение без законного основания имеет место тогда, когда работник уволен по причине, прямо не предусмотренной в законодательстве (например, за "неуживчивость в коллективе", "за халатность" и т.п.), а также в том случае, если в приказе об увольнении указано основание, предусмотренное в законе, но судом установлено, что фактически оно отсутствует (например, работник уволен за появление на работе в нетрезвом состоянии, однако факт нетрезвого состояния судом не установлен). Незаконным является увольнение, произведенное по основанию, имеющемуся в действительности и предусмотренному законом, однако наниматель неправильно применил это основание (например при имевшем место сокращении штатов наниматель не учел преимущественное право данного работника на оставлении на работе или при наличии возможности не решил вопрос о трудоустройстве сокращаемого работника. и т.п.

Увольнение является незаконным и в случае нарушения нанимателем установленного законодательством порядка увольнения.

Так, согласно статье 46 ТК расторжение трудового договора по инициативе нанимателя (статья 42, кроме пункта 7 и случаев признания работника нетрудоспособным, подтвержденных заключением МРЭК и пунктов 2 и 3 статьи 47) производится после предварительного, не позднее чем за две недели, уведомления соответствующего профсоюза. Коллективными договорами, соглашениями могут быть предусмотрены случаи расторжения трудового договора по инициативе нанимателя только с предварительного согласия соответствующего профсоюза.

Расторжение трудового договора по инициативе нанимателя (за исключением увольнения за виновные действия работника) с работниками, избранными в состав профсоюзных органов и не освобожденными от работы, допускается, помимо соблюдения общего порядка, только с письменного предварительного уведомления (не позднее чем за два месяца) профсоюзного органа, членом которого они избраны, а с работниками, избранными руководителями профсоюзных органов и не освобожденными от работы, - только с предварительного согласия вышестоящего органа (ст. 24 Закона "О профессиональных союзах" в редакции от 14 января 2000 г.)

Несоблюдение нанимателем требований коллективного договора и закона о предварительном согласии профсоюза на увольнение влечет признание судом такого увольнения незаконным.

Увольнение работников моложе 18 лет по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 2, 3 и 6 статьи 42 ТК допускается, помимо соблюдения общего порядка, только с согласия, а по основаниям, предусмотренным пунктами 4, 5, 7 - 9 ст. 42 и пунктами 1 - 3 ст. 44 ТК, - после предварительного, не менее чем за две недели, уведомления районной (городской) комиссии по делам несовершеннолетних (ст. 282 ТК). При отсутствии согласия этой комиссии (согласие не получено или отказано в даче согласия) увольнение несовершеннолетнего признается незаконным.

Незаконным признается также увольнение при несоблюдении гарантий, предусмотренных частью 2 статьи 43 ТК (недопустимость увольнения в период временной нетрудоспособности и в период пребывания работника в отпуске): частью 3 статьи 268 ТК (увольнение беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет; одиноких матерей, имеющих детей в возрасте от трех до четырнадцати лет (детей-инвалидов до восемнадцати лет); статьей 240 ТК (увольнение членов комиссии по трудовым спорам) и некоторые другие.

При признании увольнения незаконным суд выносит решение о восстановлении на прежнюю работу, то есть на ту, которую работник выполнял до увольнения.

Переводы признаются незаконными, если они произведены без письменного согласия работника; на работу, противопоказанную работнику по состоянию здоровья; под предлогом производственной необходимости, если она в действительности отсутствовала; с превышением срока, установленного законодательством и др.

Перемещения могут быть признаны незаконными, если будет установлено, что они произведены без наличия производственной необходимости, а также на работу, противопоказанную работнику по состоянию здоровья.

Незаконными изменениями существенных условий труда могут быть признаны изменения, произведенные без обоснованных производственных, организационных или экономических причин.

При установлении этих обстоятельств орган по рассмотрению трудовых споров восстанавливает работника на прежней работе, на прежнем рабочем месте, восстанавливает прежние существенные условия труда. Восстановленному работнику должна предоставляться прежняя работа (должность), которую он выполнял до незаконного увольнения или перевода, оплачивается все время вынужденного прогула в связи с незаконным увольнением или переводом или выплачивается разница в заработной плате, восстанавливается непрерывный стаж, а время вынужденного прогула включается во все виды стажа, в том числе и стажа для отпуска. Работнику восстанавливаются все льготы по данной должности (работе).

Новый Трудовой кодекс предусмотрел, что если суд посчитает невозможным или нецелесообразным восстановление работника по причинам, не связанным с устранением допущенных нанимателем нарушений законодательства о труде или виновным действием работника, он имеет право предложить и с согласия работника возложить на нанимателя обязанность выплатить работнику возмещение в размере десятикратного среднемесячного заработка. Невозможность восстановления на работе может иметь место, если, например, предприятие ликвидировано, прекратил свою деятельность индивидуальный предприниматель. Вопрос о нецелесообразности восстановления работника на работе решается судом в каждом конкретном случае. Нецелесообразным, например, можно признать восстановление на работе уволенного работника, если к моменту вынесения решения по делу он работает в другой организации или на место уволенного работника принят другой работник и т.п. Замена восстановления на работе выплатой возмещения возможна только с согласия работника.

Оплата за время вынужденного прогула и выполнения нижеоплачиваемой работы. Требования работника о восстановлении на работе и оплате за время вынужденного прогула суд рассматривает в одном производстве. Если иск предъявлен только о восстановлении на работе, суд разъясняет истцу право заявить требование о взыскании оплаты за время вынужденного прогула и выполнения нижеоплачиваемой работы.

Средний заработок за время вынужденного прогула или разница в заработке за время выполнения нижеоплачиваемой работы взыскиваются, если суд выносит решение о восстановлении работника на прежней работе, изменении формулировки причины увольнения, а также при признании незаконным перевода, перемещения, изменения существенных условий труда.

Суммы заработной платы в пользу работника взыскиваются с предприятия, учреждения, организации, а не с должностного лица, издавшего приказ об увольнении или переводе работника.

В настоящее время законом не ограничен период, за который взыскивается заработная плата. Эта оплата взыскивается за весь период вынужденного прогула при незаконном увольнении или незаконном переводе.

Средний заработок определяется из расчета последних двух календарных месяцев работы. Для лиц, проработавших на данном предприятии (в организации) менее двух месяцев, средний заработок определяется из расчета фактически проработанного времени. Исчисление подлежащего взысканию среднего заработка производится с применением соответствующей индексации (осовременивания).

При взыскании среднего заработка в пользу работника, восстановленного на прежней работе, подлежит зачету выплаченное ему выходное пособие, а также заработная плата за работу в другой организации, если работник поступил на работу после произведенного увольнения, а также пособие по временной нетрудоспособности, выплаченное истцу в пределах срока оплачиваемого прогула.

В мотивированном решении (мотивировочной части решения) суда о восстановлении работника на работе должно быть четко и ясно указано, за какое время, из с какого среднего заработка и в каком размере определена оплата за вынужденный прогул.

В целях предотвращения фактов незаконного увольнения и перевода на другую работу, а также для возмещения причиненного в связи с этим материального ущерба нанимателю суд в соответствии со статьей 245 ТК 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 работнику времени вынужденного прогула или выполнения нижеоплачиваемой работы. Следует иметь ввиду, что Трудовой кодекс предусмотрел обязанность должностного лица нанимателя возместить ущерб, причиненный незаконным увольнением, переводом при всяком нарушении закона, в то время как ранее действовавшим законодательством такая обязанность возлагалась на должностное лицо лишь при явном нарушении закона при увольнении или переводе.

Материальная ответственность за ущерб, причиненный нанимателю в связи с оплатой за время вынужденного прогула, выполнения нижеоплачиваемой работы, задержкой исполнения решения суда о восстановлении работника на прежней работе, прежнем рабочем месте, прежних существенных условий труда (ст. 245 ТК), а также возмещением морального вреда возлагается на виновное должностное лицо после исполнения решения суда об удовлетворении требований работника по отдельному иску, если ущерб не возмещен в добровольном порядке. Такие иски могут быть предъявлены самим юридическим лицом, что на практике почти не бывает, а также собственником имущества или уполномоченным им лицом или прокурором. Должностное лицо несет полную материальную ответственность. Однако в соответствии со статьей 409 ТК при возложении материальной ответственности суд вправе учесть степень вины должностного лица, его материальное положение, конкретные обстоятельства и уменьшить размер ущерба. подлежащего возмещению. (п. 50 постановления Пленума Верховного Суда N 2 от 29 марта 2001 г.) Если суд придет к выводу, что на должностное лицо, привлеченное к участию в деле, не может быть возложена обязанность по возмещению ущерба, причиненного выплатой заработной платы за время вынужденного прогула или за время выполнения нижеоплачиваемой работы, суд должен изложить в решении соответствующие мотивы.

Под должностными лицами в этом случае понимаются руководители организаций и иные должностные лица организации, имеющие право увольнять работников или переводить их на другую работу, которые подписали приказ (распоряжение) об увольнении, переводе, перемещении, изменении существенных условий труда, отстранении от работы. Нельзя возложить материальную ответственность в порядке и по основаниям, предусмотренным статьей 245 ТК, на работника отдела кадров, подготовившего приказ об увольнении или переводе, на юрисконсульта, завизировавшего такой приказ. Эти лица могут быть привлечены к дисциплинарной ответственности, и к материальной ответственности на общих основаниях (п. 12 постановления Пленума Верховного Суда N 2 от 26 марта 2002 г. "О применении судами законодательства о материальной ответственности работников за ущерб, причиненный нанимателю при исполнении трудовых обязанностей."

Такая же обязанность должностного лица возместить ущерб возникает при задержке исполнения решения суда о восстановлении работника на работе, прежнем рабочем месте, прежних существенных условиях труда. Задержкой исполнения решения о восстановлении на работе следует считать неиздание нанимателем приказа о восстановлении на работе; непредоставление работы, хотя приказ о восстановлении на работе издан; издание приказа о восстановлении не на той должности, которая указана в решении; поручение работы, не соответствующей приказу о восстановлении на прежней работе.

Материальный ущерб, причиненный нанимателю в результате незаконного увольнения, перевода, перемещения, изменения существенных условий труда или незаконного отстранения от работы подлежит возмещению за счет виновного должностного лица, а не средств нанимателя.

Трудовым кодексом предусмотрено право работника на возмещение морального вреда, причиненного в случае увольнения без законного основания или с нарушением установленного порядка увольнения либо незаконного перевода на другую работу. Под моральным вредом следует понимаются нравственные или физические страдания, причиненные действиями (бездействием), посягающими на принадлежащие гражданину от рождения и в силу закона нематериальные блага) или нарушающими его личные неимущественные права (ст. 151 - 153 ГК).

Компенсация морального вреда допускается только по требованию, заявленному работником. Суд по своей инициативе не вправе взыскивать моральный вред, если такие требования истцом не заявлены. Вместе с тем, суд должен разъяснить истцу его право на предъявление иска о взыскании морального вреда. Иск о компенсации причиненных истцу нравственных или физических страданий суд вправе рассматривать как совместно с иском о восстановлении на работе, так и отдельно от него.

В случае незаконного увольнения или незаконного перевода могут нарушаться такие личные неимущественные права работника, как право на труд, право на деловую репутацию, право на надлежащие условия труда и некоторые другие. Так, сам факт незаконного увольнения или незаконного перевода является нарушением права на труд, что влечет причинение работнику значительных нравственных страданий. В результате незаконного увольнения по основаниям, которые вызываются виновными действиями работника, умаляется деловая репутация работника, что может повлечь нравственные страдания.

Истец в исковом заявлении о компенсации морального вреда должен указать, кем, при каких обстоятельствах и какими действиями (бездействием) ему причинены нравственные или физические страдания, в чем они выражаются, в какой денежной сумме он оценивает их компенсацию, какими доказательствами подтверждается факт причинения вреда.

Размер компенсации морального вреда определяется судом в зависимости от характера причиненных потерпевшему физических или нравственных страданий, а также степени вины причинителя вреда, в случаях, когда вина является основанием для возмещения вреда. Законодательство не содержит каких-либо критериев определения размера возмещения морального вреда. Определяя этот размер, суд должен исходить из тяжести (значимости) для работника наступивших последствий, их общественной оценки, а также индивидуальных особенностей работника, его возраста, материального положения. Во всех случаях при определении размера компенсации морального вреда суды должны исходить из принципа разумности и справедливости.

На требования о компенсации морального вреда исковая давность не распространяется, поскольку они вытекают из нарушения личных неимущественных прав граждан. При обращении в суд с иском о возмещении морального вреда, вытекающего из нарушения трудовых прав, работник освобождается от уплаты государственной пошлины.

Исполнение решений по трудовым спорам. Решение по трудовому спору, вынесенное как КТС, так и судом, может быть исполнено в добровольном порядке. Решение КТС имеет обязательную силу и не подлежит утверждению нанимателем или профсоюзом. Оно подлежит исполнению нанимателем не позднее чем в трехдневный срок по истечении десяти дней, предусмотренных на его обжалование. Этот срок исчисляется с момента вручения нанимателю копии решения КТС, вынесенного по конкретному спору.

В случае неисполнения нанимателем решения КТС добровольно, либо неисполнения его в установленный срок, возникает необходимость в понуждении нанимателя к исполнению решения КТС. В этом случае КТС выдает работнику удостоверение, которое имеет силу исполнительного листа судебного органа. Удостоверение выдается по просьбе работника, в пользу которого вынесено решение КТС. По своей инициативе КТС удостоверение не выдает.

Удостоверение не выдается до истечения десятидневного срока, в течение которого стороны имеют право обжаловать решение КТС в суд. Не выдается удостоверение и в том случае, если работник или наниматель обратились в установленный срок с заявлением о разрешении трудового спора в суд.

Удостоверение на принудительное исполнение решения, выдаваемое КТС, должно иметь соответствующие реквизиты: наименование комиссии, вынесшей решение по трудовому спору; дату принятия решения и дату выдачи удостоверения, фамилию, имя, отчество работника, решение по существу спора. Формулировка решения должна быть указана в четкой форме, в точном соответствии с решением КТС, например, "взыскать в пользу Ф.И.О. заработную плату в сумме ...", "признать незаконным дисциплинарное взыскание в виде строгого выговора по приказу от ...", "обязать нанимателя выдать работнику специальную одежду" и т.п.

Удостоверение заверяется подписью председателя и секретаря КТС. В удостоверении в обязательном порядке указывается дата выдачи удостоверения, поскольку от этой даты начинает течь срок предъявления удостоверения в суд для принудительного исполнения. Выданное работнику удостоверение должно быть предъявлено им в суд для принудительного исполнения решения КТС в трехмесячный срок. Если этот срок пропущен по уважительной причине (например, болезнь), то КТС, выдавшая удостоверение, может восстановить этот срок. Вопрос о восстановлении срока рассматривается на заседании комиссии. Признав причину пропуска срока уважительной, комиссия выносит постановление о восстановлении срока, о чем делается отметка на удостоверении.

При пропуске срока по неуважительным причинам КТС отказывает в его восстановлении. В результате пропуска срока предъявления удостоверения к исполнению оно утрачивает силу и не подлежит исполнению.

Принудительное исполнение решений КТС производится судебным исполнителем суда, на территории района (города) которого находится наниматель, являющийся в данном случае должником.

Судебные решения по трудовым спорам исполняются по общим правилам исполнения судебных решений. Как правило, решения суда приводятся в исполнение после вступления их в законную силу, т.е. после истечения десятидневного срока, предоставленного на обжалование вынесенного решения или после рассмотрения дела судом кассационной инстанции, оставившим решения суда без изменения.

Однако по некоторым категориям трудовых споров законодательство предусматривает немедленное исполнение судебных решений, еще не вступивших в законную силу. Так, немедленному исполнению подлежат решения об удовлетворении иска о восстановлении на работе незаконно уволенного работника, о присуждении работнику заработной платы, но не свыше чем за один месяц (ст. 313 ГПК Республики Беларусь). В тех случаях, когда взыскана заработная плата больше, чем за один месяц, немедленному исполнению подлежит решение лишь в части взыскания заработной платы за один месяц. Исполнение решения в остальной сумме заработной платы производится после вступления решения в законную силу. Немедленное исполнение судебных решений по трудовым делам возможно и в других случаях, о чем должно быть мотивировано в решении.

Указание в решении о немедленном исполнении решения суда не лишает стороны права обжаловать такое решение в кассационном порядке. Однако решение суда наниматель обязан выполнить, несмотря на несогласие с ним и подачу жалобы на это решение. Обжалование решения в кассационном порядке не является основанием для приостановления исполнения решения о восстановлении на работе или взыскании заработной платы. Работник должен быть допущен к работе, на которую он восстановлен, немедленно после вынесения решения.

Исполнительный лист о немедленном исполнении решения суда по трудовому спору выдается работнику (взыскателю) либо направляется для исполнения непосредственно судом.

Если наниматель не выполнил решение суда по трудовому спору о восстановлении работника на работе, на прежнем рабочем месте, прежних существенных условий труда, то за время задержки со дня вынесения решения по день его исполнения, работнику выплачивается средний заработок или разница в заработке. При неисполнении в установленный срок решения о восстановлении на работе суд на основании акта судебного исполнителя может подвергнуть должника - юридическое лицо - штрафу в размере до одной тысячи минимальных заработных плат. За умышленное неисполнение судебного решения по делам о восстановлении на работе предусмотрена уголовная ответственность виновных должностных лиц.