

---

## ИНДИВИДУАЛЬНЫЕ ТРУДОВЫЕ СПОРЫ: ПРОБЛЕМЫ РАЗРЕШЕНИЯ

**Н.И. Мельников**

*МИУ, ф-т правоведения, студент 2-го курса*

*Научный руководитель: М.С. Мищенко,  
к.ю.н., доцент*

Индивидуальные трудовые споры – это конфликты, которые стали частью нашего повседневного бытия. Мы часто слышим о них по радио и телевидению, можем прочитать в газетах, а также столкнуться на практике. Важно ответить на вопрос, что же является причиной их возникновения?

Трудовой спор (конфликт), как правило, возникает в результате реального или предполагаемого нарушения одной стороной трудовых отношений прав другой стороны в области оплаты труда, режима или условий работы, найма и т.п. Если подобное нарушение осуществляется по отношению к нескольким работникам (группе, коллективу), то его последствием может быть коллективный трудовой конфликт.

В случае же, когда возникают разногласия между нанимателем и отдельным работником, трудовой спор приобретает индивидуальный характер [1, гл.17].

Обе эти категории споров получили сегодня широкое распространение в Республике Беларусь, особенно индивидуальные споры. Они имеют нормативные и процедурные (комиссии по трудовым спорам, суд) рамки своего разрешения.

Актуальность темы обусловлена тем, что, к сожалению, увеличилось число нарушений нанимателями норм трудового законодательства (незаконное увольнение работников, переводы их на другую работу, задержка месяцами выплаты заработной платы и т.д., отказ в заключении трудового договора, невозврат денежных сумм, удержанных из заработной платы работника и т.д.).

Это в свою очередь приводит к возникновению индивидуальных споров, требующих своего разрешения в компетентных органах. Наблюдаются нарушения как трудовых, так и коллективных договоров, порождающие соответственно эти споры. Они рассматриваются и разрешаются, в зависимости от их характера, в комиссиях по трудовым спорам (КТС) или в судах общей юрисдикции.

Однако далеко не все наниматели могут создать КТС по причине отсутствия профсоюза. В таких случаях работник вынужден обращаться непосредственно в суд, а это крайне для него неудобно [2].

В связи с этим предлагается создавать КТС из числа представителей коллектива. В таком случае индивидуальные трудовые споры будут иметь охранительный и защитный характер, прежде всего для работников, и в какой-то мере для нанимателей.

### **Литература**

1. Трудовой кодекс Республики Беларусь // КонсультантПлюс: Беларусь [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпект», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2012.
2. О некоторых вопросах применения судами законодательства о труде: постановление Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 29.03.2001 г. №2 // КонсультантПлюс: Беларусь [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпект», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2012.

---

## ПРАВИЛЬНО ЛИ РАССМАТРИВАТЬ СОЦИАЛЬНЫЙ ОТПУСК КАК ВРЕМЯ ОТДЫХА?

**А.П. Невядомская**

*МИУ, ф-т правоведения, студентка 2-го курса*

*Научный руководитель: М.С. Мищенко  
к.ю.н., доцент*

Время отдыха – это часть календарного времени, в течение которого работник в соответствии с законодательством свободен от выполнения своих трудовых обязанностей и вправе использовать его по своему усмотрению и в своих интересах, в основном, как правило, для восстановления затраченных сил.