
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.

Законодательством о труде предусмотрено пять видов времени отдыха. Мы рассмотрим один из них: отпуска – трудовые, социальные. Если трудовой отпуск полноправно можно назвать временем отдыха, то о социальном отпуске можно поспорить.

Трудовой отпуск предназначен для отдыха и восстановления работоспособности. Он предоставляется за работу в течение рабочего года (ежегодно), с сохранением прежней работы и среднего заработка (ст. 153 ТК). Его *продолжительность* не может быть менее 24 календарных дней. Трудовой отпуск может быть перенесен, продлен, разделен на части [1], часть отпуска может заменяться *денежной компенсацией* (ст. 161 ТК).

Трудовые отпуска (основной и дополнительный) за первый рабочий год предоставляются работнику не ранее чем *через 6 месяцев* работы у нанимателя [1].

Социальные отпуска работникам предоставляются в целях создания благоприятных условий для материнства, ухода за детьми, образования без отрыва от производства, удовлетворения семейно-бытовых потребностей и для других социальных целей (ст. 183 ТК). *Социальные отпуска* бывают: по беременности и родам; по уходу за детьми; в связи с обучением; в связи с катастрофой на Чернобыльской АЭС; по уважительным причинам личного и семейного характера. Они не зависят от продолжительности, места и вида работы, наименования и организационно-правовой системы организации, суммируются с трудовыми отпусками, т.е. предоставляются сверх трудового отпуска. Социальные отпуска предоставляются с сохранением, без сохранения и частичным сохранением заработной платы, на различное количество календарных дней. Если в текущем году социальный отпуск не использован, то на следующий рабочий год он не переносится и не заменяется денежной компенсацией. Социальные отпуска, в отличие от трудовых, которые положены всем работникам, предоставляются некоторым категориям работников в социальных целях.

Таким образом, на основании вышесказанного можно утверждать, что социальный отпуск нельзя отнести ко времени отдыха, его главной целью является то, что он предоставляется не для отдыха, а для решения социальных задач. По нашему мнению, было бы оправданно выделить социальные отпуска в отдельный институт трудового права.

Литература

1. Трудовой кодекс Республики Беларусь: с изм. и доп. по состоянию на 6 июня 2011 г. – Минск: Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь, 2011. – 240 с.

РЕЖИМ ПРИ СМЕННОЙ РАБОТЕ ПО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВУ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ И УКРАИНЫ: СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ

Ю.В. Прохоревич

МГУ им. Кулешова, ф-т экономики и права, студентка 2-го курса

*Научный руководитель: М.В. Новицкая,
ст. преподаватель*

Регулирование сменной работы имеет место во многих статьях Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК), главной из них является ст. 125 «Сменная работа и режим рабочего времени при сменной работе». В Украине сменная работа регулируется статьями 58–59 Кодекса Законов о Труде (далее – КЗоТ). Сменной считается работа в две и более смены.

Режим рабочего времени при сменной работе определяется графиком сменности. При этом в Трудовом кодексе Республики Беларусь предусмотрено, что продолжительность смены не может превышать 12 часов [3]. Украинское законодательство не содержит нормы, регулирующей предельную продолжительность рабочей смены. При этом работники чередуются по сменам равномерно – работа в течение двух смен подряд запрещается [2].

В Республике Беларусь минимальная продолжительность ежедневного отдыха между сменами (от конца одной до начала следующей) должна быть вместе со временем перерыва для отдыха и питания не менее двойной продолжительности времени работы в предшествующей отдыху смене [1, ст.125]. Данное условие необходимо для того, чтобы при переходе работников из одной смены в другую не было нарушения их права на отдых, аналогичная норма имеется и в законодательстве Украины.