

УДК 331.104

АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ РАЗРЕШЕНИЯ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

О. О. Ярмолевич

курсант 2 курса факультета милиции

Могилевского института МВД

Научный руководитель: М. В. Новицкая,

*старший научный сотрудник отдела организации
научной, международной и издательской деятельности*

Могилевского института МВД

В процессе существования трудовых отношений возможно возникновение разногласий между работником и нанимателем. В первую очередь, это связано с различием целевых установок этих двух субъектов. И поскольку наниматель является более сильной стороной данных отношений, необходимость поиска путей повышения эффективности действующего механизма защиты трудовых прав работника является актуальной задачей современного трудового законодательства.

Действующим Трудовым кодексом Республики Беларусь (далее — ТК) закрепляется положение о том, что индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссиями по трудовым спорам (далее — КТС); судами [1]. Кроме того, ст. 251 ТК нанимателям по соглашению с профсоюзами предоставлено право создания органов примирения, посредничества и арбитража в целях урегулирования индивидуальных трудовых споров. Однако, поскольку механизм реализации данного права в ТК не предусмотрен, на наш взгляд, это будет создавать сложности для эффективной работы данных органов. Поэтому на сегодняшний день первичным органом урегулирования индивидуальных трудовых споров остается КТС.

К неоспоримым преимуществам разрешения индивидуальных трудовых споров КТС можно отнести: 1) более быстрое разрешение спора, по сравнению с судебным разбирательством; 2) возможность достижения компромисса, позволяющего сберечь нормальную рабочую атмосферу; 3) меньше формальностей; 4) отсутствие государственного вмешательства, что позволяет локализовать разногласие внутри предприятия (организации).

К сожалению, приходится констатировать, что указанная процедура урегулирования индивидуальных трудовых разногласий не лишена недостатков.

Во-первых, обязанность создания КТС в законодательстве отсутствует. На практике не редки случаи создания КТС по инициативе руководителя, когда

разрешить разногласие посредством применения «хозяйской власти» не удалось.

Во-вторых, объективность вынесенного КТС решения порой вызывает определенные сомнения. Здесь необходимо обратить внимание на то, что члены КТС – это работники данной организации (предприятия), а гарантии, предусмотренные ст. 240 ТК для членов комиссии по трудовым спорам распространяются на них только в период осуществления полномочий в КТС.

В-третьих, в законодательстве отсутствует норма, позволяющая создавать КТС в организациях, где профсоюза нет, это лишает работников такой организации дополнительной гарантии защиты их трудовых прав.

Подводя итог, можно констатировать наличие положительных сторон в действующем трудовом праве в части досудебного урегулирования индивидуальных трудовых споров, однако при этом имеются отдельные проблемы, решение которых позволит повысить эффективность существующего в республике механизма защиты трудовых прав работников.

1. Трудовой кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс]: 26 июля 1999 г., № 296-З : принят палатой представителей 8 июня 1999 г. : одобр. Советом Респ. 30 июня 1999 г. : в ред. Закона Респ. Беларусь от 18.07.2019 г. // Доступ из справ.-правовой системы «Эталон». [Вернуться к статье](#)