

## Классификация трудовых споров в контексте оснований и правового значения

В статье анализируются различные подходы к определению видов трудовых споров, предлагаются общие критерии классификации как индивидуальных, так и коллективных трудовых споров. Целью публикации является выявление практической направленности данных теоретических положений. Проводится исследование зависимости определения способа и порядка разрешения трудового спора от его предмета и субъектного состава. Демонстрируются различные подходы законодателя к решению этого вопроса, как в настоящее время, так и в историческом аспекте. Указывается на необходимость допустить разрешение коллективных трудовых споров о праве в судебном порядке; для индивидуальных трудовых споров об интересе предусмотреть примирительную процедуру. Ключевые слова: трудовые споры, виды споров, порядок их разрешения и рассмотрения, специализированные юрисдикционные органы.

Трудовые споры объективно обусловлены двойственностью отношений в сфере наемного труда. Это обстоятельство является следствием внутренних противоречий между трудом и капиталом, между интересами работников и нанимателей. Однако разрешение возникающих разногласий с целью установления баланса и стабильности в социальных отношениях между данными субъектами определяет необходимость эффективного правового регулирования указанных общественных отношений. Социальные явления и отношения не существуют в отрыве друг от друга, т.к. их взаимосвязь предопределяет их взаимодействие. Применительно к трудовым спорам этот тезис обуславливает зависимость выбора способа разрешения спора от его вида, а также предопределяет полномочия конкретного юрисдикционного органа по его рассмотрению и разрешению. Поскольку указанные вопросы неоднозначно разрешены в действующем трудовом законодательстве, представляется важным дать научную классификацию трудовых споров.

Целью любой классификации является установление общего и особенного, нахождение системных связей между частями одного целого, и, как итог, наилучшее уяснение сути исследуемого явления. В тоже время необходимо учитывать условный характер проводимого деления, поскольку один и тот же вид может быть отнесен к различным группам, не нарушая при этом общей логики выделения критериев.

В основу данной работы положено представление о системности норм, определяющих рассмотрение и разрешение трудовых споров, несмотря на неоднозначный подход законодателя к регулированию индивидуальных и трудовых споров. Представляется, что нормы, регулирующие два указанных вида споров, должны быть взаимосвязаны между собой, поскольку основаны на сходных общественных процессах и имеют близкую правовую природу и единую цель – гармонизацию трудовых отношений на основе социального партнерства. Предвосхищая выводы, которые будут сделаны в итоге, поясним, что необходимость изменения подходов к подведомственности одного вида спора обязательно должна отразиться и на правовом регулировании другого вида спора. В противном случае не удастся избежать правовой неопределенности имеющихся правовых норм, регулирующих разрешение трудовых споров.

К числу наиболее устоявшихся критериев классификации трудовых споров относят: предмет спора; субъектный состав; вид спорного правоотношения. В науке трудового права также предложено разграничивать споры по институтам (трудовой договор, заработная плата, трудовая дисциплина и др.) [1, с. 304] и по субинститутам трудового права (споры о заключении трудового договора, о переводах, изменении существенных условий труда, перемещении, прекращении трудового договора и т.д.) [2, с. 24-25]. Характерно, что эти критерии классификации используются на практике □ в судах при подготовке обзоров по различным категориям трудовых споров и последующем формулировании соответствующих правоположений, отраженных в постановлениях Пленума Верховного Суда Республики Беларусь. В качестве примеров приведем следующие: постановление от 28 июня 2012 г. № 4 «О практике применения судами законодательства о трудовой дисциплине и дисциплинарной ответственности работников»; постановление от 26 июня 2008 г. № 4 «О практике рассмотрения судами трудовых споров, связанных с контрактной формой найма работников»; постановление от 26 марта 2002 г. № 2 «О применении судами законодательства о материальной ответственности работников за ущерб, причиненный нанимателю при исполнении трудовых обязанностей».

Исходя из вида спорного отношения выделяют споры, вытекающие из: правоотношений по занятости и трудоустройству; трудовых отношений; из правоотношений по подготовке на производстве и др. [3, с. 14].

В зависимости от предмета спора традиционно выделяют споры об интересе и споры о праве. Впервые такая классификация споров была предложена И.С. Войтинским еще в 1917 г., обосновавшим наличие споров, охраняемых правом, и споров, не охраняемых правом [4, с. 10]. Споры об интересе (в зарубежной терминологии – конфликты интересов) возникают в связи с требованиями установления новых (или изменения существующих) условий труда в случае, когда наниматель вправе, но не обязан удовлетворить данное требование. Суть споров об интересе – установление новых условий труда на основе компромиссного решения. Такой объект защиты (законный интерес в отличие от субъективного права [5, с. 277]) упоминается в Трудовом кодексе Республики Беларусь (далее – ТК) только применительно к

коллективным трудовым спорам в ст. 377. Это споры по поводу установления, изменения социально-экономических условий труда и быта работников, заключения, изменения либо прекращения коллективных договоров, соглашений. Примечательно также, что к числу основных трудовых прав работников отнесено право на защиту экономических и социальных прав и *интересов* (выделено нами – Е.М.) (п. 2 ст. 11 ТК). К спорам об интересе индивидуального порядка относятся, например, споры об установлении неполного рабочего времени (ст. 118 ТК), о предоставлении дополнительных свободных от работы дней (ст. 265 ТК), о предоставлении отпуска в определенное время (ст. 168 ТК) при условии, что наниматель не обязан устанавливать новые или изменять существующие условия труда. Иногда такие споры именуют неисковыми [6, с. 14], указывая на форму защиты такого интереса, или экономическими, исходя из сути требования [7, с. 265].

Споры о праве (в зарубежной терминологии – конфликты права) касаются применения норм, установленных нормативными и индивидуальными источниками регулирования отношений, входящих в предмет трудового права. К таким источникам, помимо законодательства, следует относить локальные нормативные правовые акты, коллективные договоры, соглашения в их нормативной части, трудовой договор и иные индивидуальные соглашения о труде (ученический договор, договор о материальной ответственности, соглашение о совмещении профессий, должностей и некоторые другие). Такой вывод следует из систематического толкования ст. 233, 236, абз. 1-3 ст. 1 ТК [8, с. 257]. Объектом защиты в данном случае выступает субъективное право лица, корреспондирующее соответствующей обязанности другой стороны правоотношения. Результатом разрешения спора о праве должно стать восстановление нарушенного права или устранение препятствий в его реализации. Это могут быть споры о взыскании заработной платы, компенсации морального вреда, предоставлении отпусков, восстановлении на работе, взыскании материального ущерба и другие случаи. Данные споры также называют исковыми. При этом в литературе такой подход не получил однозначной положительной оценки, т.к. способом защиты права в указанном случае может выступать не только иск, но и заявление, подаваемое в комиссию по трудовым спорам.

В зависимости от спорящего субъекта и существа затрагиваемых разногласий трудовые споры бывают двух видов: индивидуальные и коллективные. Подчеркнем, что, по нашему мнению, в данном случае следует вести речь не о двух самостоятельных критериях, а об одном составном критерии, позволяющем дать правильную оценку правовой природе трудового спора. В советской юридической литературе такие споры определялись как споры индивидуального и коллективного значения [9, с. 512]. Как известно, сторонами индивидуальных споров являются стороны спорных материальных отношений, относящихся к предмету трудового права: по обеспечению занятости (наниматель и кандидат на рабочее место, относительно которого у нанимателя есть обязанность по приему на работу), трудовых (работник и наниматель), по обучению на производстве (наниматель и работник, проходящий обучение либо лицо, заключившее с нанимателем ученический договор). Индивидуальный трудовой спор возникает по поводу реализации субъективного права или законного интереса. Сторонами коллективного трудового спора являются наниматель (наниматели, объединения нанимателей) и работники в лице их представительных органов (ст. 378 ТК). Применительно к коллективным трудовым спорам разногласия сторон вытекают из социально-партнерских отношений, которые, в частности, обозначены в пп. 2-4 ст. 4 ТК. В рамках этого вида спора защищаются коллективные права и интересы.

С точки зрения субъектного состава можно выделять споры категорий работников, обладающих особенностями правового статуса: лица, несущие специальную дисциплинарную ответственность; лица, работающие в дипломатических представительствах и консульских учреждениях иностранных государств, аккредитованных в Республике Беларусь (см. ч. 4 ст. 321 ТК). По отношению к коллективным спорам можно выделить споры работников, обладающих правом проведения забастовки и споры работников, право на проведение забастовки которых ограничено (см. ч. 3 ст. 388 ТК; ст. 30 Закона Республики Беларусь «О городском электрическом транспорте и метрополитене» от 5 мая 2014 г. № 141-3; ч. 3 ст. 19 Закона Республики Беларусь от 14 августа 2007 № 278-3 «Об автомобильном транспорте и автомобильных перевозках»; ч. 5 ст. 36 Воздушного кодекса Республики Беларусь от 16 мая 2006 г. № 117-3; ст. 22 Закона Республики Беларусь «О государственной службе в Республике Беларусь» от 14 июня 2003 г. № 204-3; ст. 33 Закона Республики Беларусь «О железнодорожном транспорте» от 6 января 1999 г. № 237-3 (в ред. Закона Республики Беларусь от 31 декабря 2014 г. № 227-3)).

Две приведенные выше классификации могут быть взаимосвязаны. Так, индивидуальные и коллективные трудовые споры по своему предмету делятся на споры о праве и споры об интересе. При этом среди индивидуальных трудовых споров преобладают споры о праве, а среди коллективных – споры об интересе.

Применительно к индивидуальным трудовым спорам об интересе отметим следующее. В КЗоТ БССР 1972 г. (в редакции Закона Республики Беларусь от 15 декабря 1992 г.) предусматривалось, что трудовые споры об установлении работнику новых или изменении существующих условий труда разрешаются нанимателем и соответствующим профсоюзом в пределах предоставленных им прав (ст. 226). При этом специальная процедура не была предусмотрена. В настоящее время в законодательстве не определяется особый порядок разрешения споров об охраняемых законом интересах, несмотря на

различную правовую природу требований, лежащих в основе спора о праве и спора об интересе. Примечательно, что в п. 6 постановления Пленума Верховного Суда Республики Беларусь «О некоторых вопросах применения судами законодательства при разрешении трудовых споров» от 17 июня 1994 № 5 прямо указывалось, что данные споры суду неподведомственны. В ст. 251 ТК предусмотрена возможность создания органов примирения, посредничества и арбитража для урегулирования индивидуальных трудовых споров. Возможно, ввиду отсутствия законодательного указания на виды индивидуальных трудовых споров, которые могут быть рассмотрены этими органами, данная норма не применяется на практике. Также высказывается мнение, что указанные примирительные органы не функционируют по причине незаинтересованности в их создании со стороны профсоюзов и нанимателей [10, с. 14]. Как считает Т.М. Петоченко, «отсутствует правовая регламентация порядка создания, компетенции и функционирования этих органов, приостановления сроков обращения за разрешением трудовых споров в КТС или суд на период проведения примирительных процедур, а также по причине невозможности формирования примирительных органов в организациях, где нет профсоюзов» [11, с. 445].

По мнению О.С. Курьевой, если нанимателем не созданы органы, указанные в ст. 251 ТК, то индивидуальные трудовые споры по вопросам установления или изменения условий труда подлежат рассмотрению нанимателем по соглашению с профсоюзом в пределах предоставленных им прав [12, с. 682].

Разделяя мнение И.С. Войтинского, полагаем, что предметом примирительно-третейского разбирательства может быть любой трудовой спор, в то время как судебному рассмотрению подлежат лишь споры о праве [4, с. 12]. Юрисдикционная форма защиты предусмотрена преимущественно для защиты субъективных трудовых прав. Охраняемый законом интерес реализуется на основе соглашения субъектов трудового права, и, следовательно, должен разрешаться в примирительно-посредническом порядке. Этот вывод одинаково справедлив и по отношению к коллективным трудовым спорам, если они являются спорами о праве (в частности, споры об исполнении коллективного договора, соглашения в нормативной части). В настоящее время в законодательстве не предусматривается судебный порядок разрешения таких видов споров. По общему правилу коллективные трудовые споры рассматриваются примирительной комиссией; с участием посредника; в трудовом арбитраже (ст. 379 ТК). Отметим также, что в связи с ликвидацией Республиканского трудового арбитража расширены полномочия трудовых арбитражей: в их компетенцию входит рассмотрение коллективных трудовых споров, которые ранее были отнесены к исключительной компетенции указанного органа (в том числе споры об исполнении коллективных договоров, соглашений).

Характерно, что в некоторых зарубежных странах для разрешения индивидуальных трудовых споров юридического характера также применяются примирительные процедуры. Если разрешить спор усилиями спорящих сторон не удалось, он может быть урегулирован посредством примирения, добровольного арбитража или других процедур, предусмотренных в коллективном договоре, а также посредством обращения в суд. Таким образом, данная процедура не ограничивает право работника на судебную защиту.

Если в качестве критерия классификации определить форму защиты права или законного интереса, то можно выделить споры, разрешаемые в неюрисдикционной (доюрисдикционной) и юрисдикционной форме. В первом случае речь идет о спорах, разрешаемых усилиями сторон (и/или их представителей), без обращения в компетентные органы на основании принципа соглашения. Во втором случае – о спорах, разрешаемых в результате деятельности специализированных органов по защите прав и законных интересов (органах по рассмотрению индивидуальных и коллективных трудовых споров (трудовая юстиция) [5, с. 327-345], судебных, административных (см. ч. 4 ст. 321 ТК)).

Также в литературе предлагается разделять споры в зависимости от порядка разрешения трудового спора: споры, разрешаемые во внесудебном порядке; споры, разрешаемые в судебном порядке; споры, разрешаемые в административном порядке. Важно подчеркнуть, что к предмету трудового права относится лишь часть отношений по разрешению индивидуальных трудовых споров. Это споры, которые рассматриваются в КТС, в органах примирения, посредничества и арбитража для урегулирования индивидуальных трудовых споров.

Последний критерий классификации трудовых споров взаимосвязан с другими, а именно, с предметом спора и субъектным составом. В совокупности последние критерии определяют порядок разрешения спора, в том числе, подведомственность как условие реализации права на обращение за рассмотрением и разрешением трудового спора.

Итак, изучение видов трудовых споров имеет значение для правильного определения сторон спора, заинтересованных лиц, выбора способа защиты прав и законных интересов субъектов отношений, регулируемых трудовым правом.

В качестве критерия разделения трудовых споров на индивидуальные и коллективные предлагаем рассматривать единый критерий, базирующийся на двух составляющих: спорящий субъект и существо затрагиваемых разногласий.

Полагаем, что с учетом правовой природы трудовых споров и их субъектного состава следует пересмотреть действующие правила подведомственности трудовых споров: допустить судебный порядок

разрешения коллективных трудовых споров о праве, разработать примирительно-согласительный порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров об интересе.

#### Список литературы

1. Скобелкин, В.Н. Трудовое процедурно-процессуальное право: учеб. пособие / В.Н. Скобелкин [и др.]; под ред. В.Н. Скобелкина. □ Воронеж: Изд-во Воронежского ун-та, 2002. □ 504 с.
2. Куренной, А.М. Трудовые споры: Практик. коммент. / А.М. Куренной □ М: Дело, 2001. □ 447 с.
3. Голощапов, С.А. Понятие, виды, причины, подведомственность трудовых споров: учеб. пособие / С.А. Голощапов. – М.: ВЮЗИ, 1980. □ 88 с.
4. Войтинский, И.С. Промышленные споры и государственный третейский суд. / И.С. Войтинский. – М.: Д.Я. Маковский, 1917. – 32 с.
5. Лушников А.М. Курс трудового права: Учебник: В 2 т. Т. 1. Сущность трудового права и история его развития. Трудовые права в системе прав человека. Общая часть. / А. М. Лушников, М. В. Лушникова. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Статут, 2009. – 879 с.
6. Толкунова, В.Н. Трудовые споры и порядок их разрешения: учеб. пособие / В.Н. Толкунова. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Юристъ, 1996. – 208 с.
7. Киселев, И.Я. Сравнительное и международное трудовое право: учеб. для вузов / И.Я. Киселев – М.: Дело, 1999. – 728 с.
8. Курылева, О.С. Применение примирительных процедур в процессе рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров в Республике Беларусь / О.С. Курылева // Современные тенденции кодификации законодательства (10 лет ГПК, ХПК, ТК Республики Беларусь): сборник материалов Международной научно-практической конференции, Минск, 6 ноября 2009 г. / Редкол.: Т.А. Белова [и др.] / НЦЗПИ; БГУ. – Минск: Белпринт, 2009. – С. 257 – 268.
9. Советское трудовое право / под ред. Н.Г. Александрова. – М.: Юрид. лит., 1972. □ 576 с. – С. 512.
10. Трудовые споры: практическое пособие / К.Л. Томашевский [и др.]. – Минск: Промкомплекс, 2011. – 108 с.
11. Петоченко, Т.М. Внесудебное урегулирование трудовых споров в Республике Беларусь / Т.М. Петоченко // Правовое регулирование осуществления и защиты прав физических и юридических лиц, материалы междунар. науч.-практ. конф., посвященной 90-летию доктора юридических наук, профессора, заслуженного юриста Республики Беларусь Чигира Василия Федоровича. Минск, 4–5 ноября 2014 г. / редкол.: И.Н. Колядко (гл.ред.) [и др.]. – Минск: Право и экономика, 2014. – 500 с.
12. Постатейный комментарий к Трудовому кодексу Республики Беларусь / Г. Ф. Асокова [и др.]; под общ. ред. Г. А. Василевича; редкол.: В. Г. Голованов [и др.]. – Минск: Регистр, 2008. – 1024 с.

The article analyzes the different approaches to the definition of types of labor disputes, to provide general criteria for the classification of both individual and collective labor disputes; demonstrates the practical orientation data of theoretical propositions. A study depending on the method and the settlement of a labor dispute on its subject and the subject composition. Demonstrates the different approaches of the legislator to address this issue, as it is now, and in the historical aspect. Points to the need to prevent the resolution of collective labor disputes about the right to a judicial order; and for individual labor disputes of interest to provide conciliation procedure. Keywords: labor disputes, the types of disputes, the procedure for their consideration and resolution, specialized jurisdictional bodies.