

**TRAINING ON ALTERNATIVE DISPUTE
RESOLUTION IN CIVIL DISCIPLINES
ОБУЧЕНИЕ АЛЬТЕРНАТИВНОМУ РЕГУЛИРОВАНИЮ
СПОРОВ В ЧАСТНОПРАВОВЫХ ДИСЦИПЛИНАХ**

Авдей А. Г.

**К вопросу об основаниях классификации
индивидуальных трудовых споров**

Audzei H.

**About the Grounds for Classification
of Individual Labour Disputes**

The article examines the grounds for classification of individual labour disputes. The author reviewed the available scientific approaches in the study area. Based on the analysis it was concluded about the nature of the discussion of problems in the sphere of legal regulation of individual labour disputes. There are some proposals for the further development of the labour legislation of the Republic of Belarus.

В статье исследуются основания классификации индивидуальных трудовых споров. Автором рассмотрены имеющиеся научные подходы в исследуемой сфере. На основе проведенного анализа сделан вывод о дискуссионном характере проблем в сфере правового регулирования индивидуальных трудовых споров. Вносятся предложения по дальнейшему развитию трудового законодательства Республики Беларусь.

Институт индивидуальных трудовых споров — один из самых динамично развивающихся институтов трудового права. За последнее время были пересмотрены многие устоявшиеся десятилетиями воззрения, связанные с понятием индивидуального трудового спора, причин возникновения трудовых споров, видов трудовых споров.

Среди известных ученых, внесших вклад в развитие понятия «индивидуальный трудовой спор», следует отметить таких как О. С. Курылёва, М. В. Лушникова, Е. В. Мотина, Т. М. Петоченко, К. Л. Томашевский и др.

В законодательстве Республики Беларусь отсутствует легальное закрепление понятия «индивидуальный трудовой спор». Тем

не менее порядок разрешения индивидуальных трудовых споров определен в гл. 17 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее — ТК Республики Беларусь). Это свидетельствует о том, что трудовое законодательство определяет процедуру регулирования индивидуального трудового спора, однако не содержит понятия «индивидуальный трудовой спор». Существующий пробел порождает в ученых кругах различные толкования понятия «индивидуальный трудовой спор».

Определенную сложность представляет и классификация индивидуальных трудовых споров, так как в юридической науке нет единого мнения о том, по каким основаниям, или критериям, следует разделять индивидуальные трудовые споры. В научной литературе, в том числе юридической, общепризнанным является мнение, что основу любой классификации должны составлять существенные признаки классифицируемых явлений.

Ученый Э. Н. Жевлаков пишет об этом так: «Любая классификация может быть теоретически правильной и практически приемлемой, если за ее основу берется стабильный признак, выражающий качественное свойство и своеобразие классифицируемых явлений» [1, с. 45].

Существует много подходов к проблеме классификации трудовых споров, освещенных такими исследователями, как А. Н. Куренной, О. С. Курылёва, Е. В. Мотина, П. Д. Пилипенко, Е. М. Голенко, В. И. Ковалев, В. И. Смолярчук, Г. И. Чанышев, Л. П. Гуминовых, М. В. Сокол, М. И. Иншин, И. В. Дашутин и другие.

Классификация индивидуальных трудовых споров — это непременное условие для установления порядка их разрешения. Основным средством классификации является определение конкретного критерия (признаков), с помощью которого классифицируются понятия, явления, отношения и т. п. Сама по себе классификация трудовых споров является лишь вспомогательным средством и применяется для упорядочения их видов [2, с. 12].

Основания для классификации индивидуальных трудовых споров могут быть различными: предмет спора; субъектный состав; вид спорного правоотношения; определенный правовой институт; природа (объект) спора; способ разрешения спора.

По предмету спора выделяют споры о праве, т. е. споры, связанные с применением норм права, закрепленных в законодательстве, в локальных нормативных правовых актах или в трудовом договоре, а также споры об установлении новых или изменении действующих условий труда. Некоторые авторы споры о праве и споры об установлении или изменении условий труда именуют как споры о праве и споры об интересе. Данная классификация основывается на одних и тех же критериях, различия носят терминологический характер. Впервые деление всех споров на споры о праве и споры об интересе предложил известный ученый-трудовик И. С. Войтинский в своих работах, изданных в 20—30-х гг. XX в. [3, с. 248].

Справедливо отмечали А. М. Лушников, М. В. Лушникова: «Очевидно, что защите подлежат не все интересы субъектов, а только те интересы, реализация которых сопряжена с установлением трудовых прав, с нарушением установленных законом пределов реализации интересов» [4, с. 763]. В случае же, если интерес, который возникает у работника в получении чего-либо, а у нанимателя нет обязанности это предоставить, то данный спор не может быть разрешен путем обращения в юрисдикционные органы. Признавая наличие данных споров об интересе, к сожалению, приходится отметить, что в данный момент времени отсутствует правовая возможность защиты работниками своих трудовых прав по данной категории споров. Данные споры не подведомственны органам, рассматривающим и разрешающим трудовые споры в Республике Беларусь, так как в комиссии по трудовым спорам (далее КТС) и (или) суде могут рассматриваться споры только о применении установленных норм права, закрепленных в законодательстве, коллективных или трудовых договорах, а также споры об охраняемых законом интересах.

В науке трудового права существуют различные подходы к определению субъектов трудового спора. Так, например, при исследовании субъектного состава трудовых споров Э. Ф. Андерсон говорит о рабочих, служащих и их работодателях [5, с. 35], В. И. Смоллярчук и В. Г. Тихиня — о рабочих, служащих и администрациях предприятий, учреждений [6, с. 76], М. В. Лушникова выделяет таких субъектов, как работник либо трудовой коллектив (его орган)

и администрацию предприятия, учреждения [7, с. 65], И. К. Дмитриева — работников и работодателей [8, с. 11].

Некоторые ученые, значительно расширяя круг субъектов индивидуальных трудовых споров, причисляют к ним субъектов не только трудовых правоотношений, но и правоотношений, тесно связанных с трудовыми, т. е. субъектов трудового права [9, с. 227]. Например, А. Г. Тиковенко утверждает, что субъектами трудовых споров могут быть субъекты служебных отношений, которые находятся на стыке административного и трудового права [10, с. 10].

С. А. Голощапов считает, что субъектами трудового спора являются субъекты трудовых и тесно связанных с ними отношений [11, с. 7]. С данной позицией можно согласиться только отчасти. Например, субъектами, тесно связанными с трудовыми отношениями по занятости, являются безработный, органы государственной службы занятости и наниматели. В случае, если возникает спор между безработным и нанимателем, данный спор можно отнести к трудовому (например, в случае необоснованного отказа в приеме на работу гражданину, направленному государственной службой занятости в счет брони), а споры, возникающие между безработными и государственной службой занятости (например, спор о прекращении выплаты пособия безработному), не относятся к трудовым спорам, поскольку связаны с социально-обеспечительными или административными правоотношениями, и разрешаются либо в административном, либо в судебном порядке.

В индивидуальном трудовом споре стороны — это всегда работник и наниматель, в нем не могут являться сторонами ни коллектив работников, ни его представительный орган. Хотя некоторые юристы считают, что работники могут объединить несколько индивидуальных требований в одном заявлении при обращении в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, это не влияет на характер спора: он по-прежнему остается индивидуальным трудовым спором.

Интересна точка зрения И. А. Костян, которая отмечала следующее: «...индивидуальные трудовые споры могут возникнуть в различные периоды производственно-трудовой деятельности. Они могут возникнуть в ходе заключения трудового договора, в том числе на стадии переговоров о трудоустройстве, в процес-

се обучения будущего работника, т. е. в период, когда правоотношение еще не является трудовым. Они могут иметь место после прекращения трудового договора, а также в период существования трудовых правоотношений. В рассматриваемых случаях субъектами индивидуальных трудовых споров выступают, с одной стороны, наниматель (администрация), с другой стороны:

— лицо, которое еще не является работником (в правоотношениях, предшествующих трудовым);

— лицо, которое уже не является работником (в правоотношениях, вытекающих из трудовых);

— работник (в трудовых правоотношениях).

Поэтому одним из субъектов индивидуального трудового спора следует называть не только работника, но и других субъектов правоотношений, тесно связанных с трудовыми» [12, с. 15].

Анализируя гл. 17 Трудового кодекса Республики Беларусь, следует отметить, что отечественный законодатель не прибегает к расширенному определению субъектов индивидуального трудового спора, четко определяя в качестве одного из субъектов конкретного работника.

Согласно ст. 233 ТК Республики Беларусь, индивидуальные трудовые споры возникают по вопросам применения законодательства о труде, т. е. установленных условий. Данной нормой не предусмотрено, что индивидуальный трудовой спор может возникнуть в связи с изменением существующих (установленных) условий труда. Такое положение содержится в ст. 236 ТК Республики Беларусь, которой определен порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров об установлении работнику новых или изменении существующих условий труда.

Как правило, возникновение индивидуального трудового спора связывают с трудовым правонарушением [13, с. 280].

Таким образом, помимо совершения трудового правонарушения, должна присутствовать различная оценка данного правонарушения субъектами трудовых правоотношений, которая каким-либо образом выражена и доведена до сведения другой стороны, т. е. существует факт возникновения разногласия между субъектами трудового правоотношения.

Следует также подчеркнуть, что большинство правоведов полагают, что разногласие перерастает в индивидуальный трудовой спор, когда заинтересованный субъект спорного правоотношения обращается за защитой трудовых прав в соответствующий юрисдикционный орган. Поэтому под трудовым спором в правовом смысле они понимают только такие разногласия, которые стали предметом разбирательства в органах, которым это право предоставлено по закону [14, с. 14].

Другие, наоборот, связывают возникновение индивидуального трудового спора с появлением разногласия [15, с.10].

Мы придерживаемся позиции, в соответствии с которой возникшее разногласие, для того чтобы признать его индивидуальным трудовым спором, должно поступить на рассмотрение соответствующего юрисдикционного органа.

Самостоятельным основанием для классификации индивидуальных трудовых споров может быть также институт трудового права. В последующем внутри, например, института трудового договора выделяются относительно самостоятельные подразделения (подвиды трудовых споров), которые фигурируют в качестве предмета иска по конкретным трудовым делам: споры о приеме на работу и заключении трудового договора; споры о внесении записи в трудовую книжку; споры об отстранении от работы; споры о переводах на другую работу, перемещении или об изменении существующих условий труда; споры о восстановлении на работе; споры об оплате времени вынужденного прогула; споры о выплате выходного пособия; споры о выдаче трудовой книжки и оплате времени ее задержки и др.

Считаем, что представленная выше классификация индивидуальных трудовых споров по такому основанию, как институты (подинституты), помогает отражать специфику разрешения индивидуальных трудовых споров, процессуальные особенности их рассмотрения.

Важное теоретическое и практическое значение имеет классификация индивидуальных трудовых споров в зависимости от конкретного вида правоотношений, предложенная С. А. Голощаповым и В. Н. Толкуновой [12, с. 18], исходя из которой авторы выделили две группы споров:

1) споры, связанные с применением норм действующего законодательства о труде к конкретным общественным отношениям и соблюдением прав и обязанностей субъектов соответствующих правоотношений;

2) споры, связанные с установлением новых (изменением действующих) условий труда, не урегулированных законодательством о труде или иными актами. К первому виду споров названные авторы относили споры, связанные с увольнением работников, с выплатой заработной платы, предоставлением отпуска, возмещением предприятию материального ущерба, причиненного работником, и др. Ко второму виду — споры, связанные с заключением коллективных договоров, пересмотром норм выработки, установлением системы премирования.

Индивидуальные трудовые споры могут быть классифицированы в зависимости от того, из каких отношений возникает спор. По указанному основанию можно выделить следующие виды индивидуальных трудовых споров: споры могут возникать из отношений по занятости и трудоустройству, в частности, при заявлении требований о незаконном отказе в приеме на работу; споры при привлечении работника к дисциплинарной ответственности; трудовые споры, вытекающие из трудовых отношений, к ним относятся споры о восстановлении на работе. Данная классификация имеет правовое значение для определения подведомственности и подсудности индивидуальных трудовых споров.

Обуславливающие специфику трудовых споров их видовые характеристики связаны с субъектами, содержанием, способами урегулирования и другими основаниями.

Несмотря на достаточное многообразие юридической литературы по проблеме классификаций индивидуальных трудовых споров, ряд вопросов до настоящего времени не нашел достаточного освещения. Все приведенные положения, безусловно, носят дискуссионный характер и нуждаются в дальнейшем исследовании.

Список использованных источников

1. Жевлаков, Э. Н. Общие вопросы квалификации преступлений в области охраны окружающей природной среды / Э. Н. Жевлаков. — М.: РИО ВЮЗИ, 1987. — С. 45—52.

2. *Марченко, М. Н.* Источники права: понятие, содержание, система, соотношение с формой права / М. Н. Марченко // Вестн. МГУ: Сер. 11, Право. — 2002. — № 5. — С. 11—29.

3. *Войтинский, И. С.* Трудовое право СССР / И. С. Войтинский. — М.: Госиздат, 1925. — С. 248—249.

4. *Лушникова, М. В.* Очерки теории трудового права / М. В. Лушникова, А. М. Лушников. — СПб.: Юрид. центр Пресс, 2006. — 938 с.

5. *Андерсон, Э. Ф.* Трудовые конфликты / Э. Ф. Андерсон. — М.: Моск. губсуд, 1925. — 63 с.

6. *Смолярчук, В. И.* Порядок рассмотрения трудовых споров в СССР / В. И. Смолярчук. — М.: Юрид. лит., 1962. — 103 с.

7. *Лушникова, М. В.* Трудовые споры в СССР: учеб. пособие / М. В. Лушникова. — Ярославль: Яросл. гос. ун-т, 1991. — 84 с.

8. *Дмитриева, И. К.* Еще раз о новом КЗоТе / И. К. Дмитриева // Трудовое право. — 1998. — № 4. — С. 11—12.

9. *Сыроватская, Л. А.* Трудовое право / Л. А. Сыроватская. — М.: Высш. шк., 1995. — 180 с.

10. *Гущин, И. В.* Трудовое право Республики Беларусь / И. В. Гущин. — Гродно: ГрГУ, 2004. — 333 с.

11. *Тиковенко, А. Г.* Начальник и подчиненный / А. Г. Тиковенко. — Минск: Наука и техника, 1984. — 160 с.

12. *Голощاپов, С. А.* Трудовые споры в СССР: учеб. пособие по спецкурсу / С. А. Голощاپов, В. Н. Толкунова. — М.: Изд-во ВЮЗИ, 1974. — 143 с.

13. *Костян, И. А.* Индивидуальные трудовые споры и гарантии их разрешения: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / И. А. Костян. — М., 2000. — 241 с.

14. *Анисимов, Л. Н.* Трудовой договор и индивидуальные трудовые споры / Л. Н. Анисимов. — М.: Владос, 2004. — 400 с.

15. *Куренной, А. М.* Практический комментарий к законодательству о трудовых спорах / А. М. Куренной, В. И. Миронов. — М.: Дело, 1997. — 246 с.

Агиевец С. В.

К вопросу о понятии индивидуальных трудовых споров

Ahievets S.

On the Concept of Individual Labour Disputes

The article reveals the concept of «labour dispute». The author offers a variety of approaches to understanding of the term «dispute», the ratio