

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. *Голощапов, С. А.* Трудовые споры в СССР: учеб. пособие по спецкурсу / С. А. Голощапов, 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

held notions «dispute» and «conflict». The author highlights in conclusion his concept of the term «individual labour dispute».

В статье анализируется понятие «трудовой спор». Автором предложены различные подходы к пониманию термина «спор», проведено соотношение понятий «спор» и «конфликт». В заключение автор выделяет авторское понятие термина «индивидуальный трудовой спор».

Одним из актуальных вопросов в науке трудового права остается вопрос о понятии «индивидуальный трудовой спор». При наличии разнообразия имеющихся мнений ученых отсутствует универсальный подход к определению данного понятия.

Анализируя представленные в юридической литературе определения спора и конфликта, можно привести несколько наиболее распространенных подходов. По определению В. И. Даля, спор есть «словесное состязание, устное или письменное прение, где каждая сторона, опровергая мнение противника, отстаивает свое» [1, с. 265]. В основе определения «спор» лежит состязание сторон.

В «Современном словаре русского языка» С. И. Ожегова слово «спор» толкуется как «словесное состязание, обсуждение чего-нибудь, в котором каждый отстаивает свое мнение, свою правоту; взаимное притязание на владение чем-нибудь, разрешаемое судом». Так, О. А. Виноградова в своей научной статье «Проблемы терминологии индивидуального трудового спора: историко-правовой аспект» пишет, что Э. Ф. Андерсон полагал, что «трудовые конфликты — это споры рабочих и служащих с их работодателями на почве применения труда. Как бы ни были разнообразны столкновения рабочих и нанимателей в трудовых спорах, «конфликтах», последние по своему содержанию делились на два вида: конфликты на почве права и конфликты на почве столкновения интересов» [2, с. 213]. Здесь следует провести различие между понятиями «конфликт» и «спор» и, соответственно, между понятиями «трудовой конфликт» и «трудовой спор».

По мнению А. Н. Асадова, «...в трудовых спорах отсутствует столкновение сил, имеется лишь „психологическое напряжение“, и тем самым разногласия превращаются в конфликты» [3]. Такое психологическое напряжение, безусловно, может явить-

ся причиной конфликта, но возможен и обратный вариант, когда конфликт, не имеющий отношения к трудовым отношениям, станет причиной трудового спора. Терминологические трудности возникают не только из-за схожести самих понятий, но и вследствие того, что спор и конфликт зачастую сопутствуют друг другу и даже могут являться причинами друг друга.

В настоящее время термин «конфликт» применяется к довольно широкому кругу явлений и имеет множество форм проявления, исследуемых в междисциплинарном разрезе. Так, более двух десятилетий назад американские ученые Р. Макк и Р. Снайдер, проанализировав несколько понятий, относящихся к конфликтам, сделали вывод о том, что «конфликт представляет собой большей частью резиноподобное понятие, которое можно растягивать и полученное использовать в своих целях» [4, с. 48]. Кроме разногласий по поводу понятия «трудовой конфликт» в современной отечественной науке идет спор по поводу того, как правильно определить сам термин, объединяющий противоречие интересов между трудовым коллективом (его части или целого коллектива) с нанимателем.

Основными признаками индивидуального трудового спора являются разногласия:

- которые не удалось урегулировать;
- по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров (комиссия по урегулированию трудовых споров или суд).

Предметом индивидуальных трудовых споров одни ученые считают разногласия между работником и нанимателем. Другие ученые предмет индивидуальных трудовых споров отождествляют с отдельными элементами трудового правоотношения, относящимся к различным правовым институтам, например, к оплате труда, к рабочему времени, времени отдыха, к материальной или дисциплинарной ответственности.

Предметом индивидуальных трудовых споров могут быть различные аспекты трудовой деятельности: оплата труда (оплата

сверхурочных работ, работа в выходные или праздничные дни); установление или изменение условий труда; законность применения мер дисциплинарной ответственности и др.

Ученый И. О. Снигирева полагает, что «предметом индивидуального трудового спора является существо заявленных работником требований, например, требования о восстановлении нарушенных прав, защите законных интересов или признании субъективных прав, которые, по мнению работника, ему принадлежат. Таким образом, предметом индивидуального трудового спора может быть требование работника о выплате заработной платы, снятии дисциплинарного взыскания, восстановлении на работе, об оплате времени вынужденного прогула, о признании необоснованного отказа работодателя заключить трудовой договор» [5, с. 514].

По мнению Т. А. Сошниковой, «предметом возникновения индивидуальных трудовых споров являются требования работников о восстановлении субъективных прав, нарушенных администрацией в ходе применения норм трудового законодательства, и нормативных положений коллективных договоров, других локальных актов, соглашений и условий трудовых договоров» [6, с. 338].

Обобщая приведенные выше точки зрения, можно отметить, что под предметом спора следует понимать всю совокупность материальных и нематериальных объектов, в связи и по поводу которых возникают индивидуальные споры в тех случаях, когда наниматель, необоснованно нарушая действующие нормы трудового законодательства, условия коллективного или трудового договора, лишает работника права на их получение или попирает законные интересы работника, которые в конечном счете также носят или материальный, или нематериальный характер.

В юридической литературе встречаются различные подходы к определению индивидуальных трудовых споров.

Первый подход связан с определением индивидуального трудового спора как разногласия [7, с. 222].

Так, например, И. О. Снигирева, Ю. Н. Коршунов понимают под индивидуальными трудовыми спорами разногласия, не урегулированные путем непосредственных переговоров сторон или с участием профсоюза [8, с. 21].

В противоречие с вышеприведенным утверждением вступает точка зрения С. А. Голощапова, который полагал, что «урегулированных разногласий не может быть. Если существует разногласие между двумя субъектами, следовательно, оно еще не урегулировано» [9, с. 7].

Подобной позиции придерживаются и другие ученые, которые не выделяют в качестве квалифицирующего признака попытку урегулировать возникшие разногласия. Предварительное урегулирование разногласий следует рассматривать в качестве потенциального основания для возникновения индивидуального трудового спора. В том случае, если разногласие удалось разрешить, не прибегая к помощи специальных юрисдикционных органов, индивидуальный трудовой спор не имел места [10, с. 227].

Отметим, что спор возникает между субъектами материального правоотношения и независимо от того, каким органом рассматривается, не перестает быть явлением материального порядка. Спор не превращается в явление процессуальное, а становится лишь предметом процессуальных отношений.

От разногласия отличается и конфликт, который несет более серьезную нагрузку: помимо различной правовой оценки ситуации, несходства во мнениях, взглядах конфликт содержит еще и противоречия, которые могут быть как регулируемы, так и непримиримы. Обычно устойчивое противостояние сторон обусловлено наличием именно конфликта.

В юридической литературе преобладает точка зрения, согласно которой разногласие «перерастает» в индивидуальный трудовой спор, когда оно передается на разрешение соответствующего юрисдикционного органа.

Следует отметить, что в юридической литературе при определении понятия «трудовой спор» достаточно часто используют термин «конфликт». Значение слова «конфликт» (лат. столкновение, борьба) определяется как столкновение противоположных интересов, взглядов, стремлений [11, с. 359].

Например, Л. А. Чиканова под трудовым спором понимает не урегулированный путем непосредственных переговоров между работниками и нанимателями конфликт [12, с. 290].

Говоря о конфликте, возникающем в ходе применения наемного труда, главным образом речь идет о социальном конфликте. С позиции социологов и психологов усматриваются две концепции подхода к определению конфликта. Первый ориентирован на актуальные действия, второй — на его мотивы. Другими словами, в первом случае дается относительно узкое определение конфликта как частного вида социального взаимодействия между участниками, имеющими взаимоисключающие или несовместимые ценности; во втором случае в дефиницию конфликта предлагается включить противоречивые психологические состояния, а также различные формы открытых столкновений [13, с. 303].

В доктрине трудового права встречаются подходы к определению «индивидуального трудового спора» через его элементы: субъекты индивидуального трудового спора; объект индивидуального трудового спора; разногласия, не урегулированные путем предварительных переговоров; динамика возникновения индивидуального трудового спора.

В результате рассмотрения элементов индивидуального трудового спора формулируется комплексное понятие индивидуального трудового спора с учетом современных концепций и правовых доктрин.

Так, Н. С. Пилипенко, исходя из анализа элементов индивидуального трудового спора, предлагает закрепить в трудовом законодательстве следующее определение индивидуального трудового спора — действия субъектов трудового права (нанимателя и работника), направленные на урегулирование спорного трудового правоотношения (разногласия), складывающегося при возникновении правонарушений в процессе применения норм трудового законодательства или в связи с установлением новых и изменением существующих условий труда путем обращения в уполномоченный юрисдикционный орган [14].

Правовой анализ термина «индивидуальный трудовой спор» путем вычленения его элементов (субъекты, объект индивидуального трудового спора, предварительные переговоры как способ урегулирования разногласия; момент возникновения индивидуального трудового спора; передача индивидуального трудового спора на рассмотрение компетентного органа) позволил разграни-

чить разногласие как материальную категорию и индивидуальные трудовые споры как правоотношения, производные от трудовых.

Следует согласиться с точкой зрения А. М. Лушникова, что эта концепция представляется наиболее приемлемой применительно к трудовым спорам [15, с. 329].

При рассмотрении индивидуального трудового спора в материальном и процедурно-процессуальном (или процессуально-процедурном) и как одну из разновидностей правоотношения (в данном случае правоохранительного) можно утверждать, что данный вид правоотношения, как и любой другой вид правоотношений, имеет не только спорящих субъектов (нанимателя и работника), но и свой собственный или особый объект спора.

В роли объекта индивидуального трудового спора выступают прежде всего защищаемые или оспариваемые права и интересы сторон: 1) по устранению препятствий для реализации права (восстановление на работе незаконно уволенного работника); 2) по восстановлению прежнего правового положения путем полного или частичного возмещения утраченных благ (например, в случае незаконного удержания заработной платы); 3) об установлении новых условий труда в случае, если наниматель их обязан установить и некоторые другие.

В российском трудовом законодательстве (ст. 381 Трудового кодекса Российской Федерации) под индивидуальным трудовым спором понимаются неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда), о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

Из данного определения следует, что не всякое разногласие является индивидуальным трудовым спором, а только такое, которое не было урегулировано сторонами в ходе непосредственных переговоров и в связи с этим было передано на рассмотрение соответствующего органа, наделенного определенными полномочиями по их рассмотрению (юрисдикционного органа).

Автор разделяет мнение О. С. Курылевой в том, что «индивидуальный трудовой спор — это неурегулированные разногласия сторон индивидуальных трудовых и тесно связанных с ними отношений (нанимателя и работника либо кандидата на рабочее место либо лица, проходящего обучение) по поводу применения нормативных и индивидуальных источников регулирования трудовых и тесно связанных с ними отношений (спор о праве), а также по поводу установления условий труда в индивидуальном порядке (спор об интересах), которые разрешаются на основе принципов социального партнерства усилиями спорящих сторон, примирительно-посредническими, арбитражными, судебными и иными органами в соответствии с их компетенцией» [16, с. 257].

Несмотря на кажущуюся схожесть подходов к определению понятия «индивидуальный трудовой спор», приведенные научные выводы не могут быть признаны тождественными. Взгляды на индивидуальный трудовой спор как теоретическую правовую категорию также не могут быть признаны универсальными в связи с отсутствием единства мнений по данному вопросу.

Список использованных источников

1. *Даль, В. И.* Толковый словарь живого великорусского языка: в 4 т. / В. И. Даль. — М.: Терра, 1995. — Т. 4. — 479 с.
2. *Виноградова, О. А.* Проблемы терминологии индивидуального трудового спора: историко-правовой аспект / О. А. Виноградова // Вестн. Пск. гос. ун-та. Сер. «Социал.-гуманитар. и психол.-пед. науки». — 2013. — № 3. — С. 212—218.
3. *Асадов, А. Н.* Влияние оценок труда и распределение доходов на конфликтность в трудовых коллективах предприятий: дис. ... канд. экон. наук: 22.00.03 / А. Н. Асадов. — СПб., 1994. — 232 с.
4. *Трунин, С. Н.* Проблемы терминологии трудового конфликта / С. Н. Трунин, А. Р. Муратова // Труд и социал. отношения. — 2011. — № 1. — С. 48—50.
5. *Трудовое право: учеб.* / под ред. О. В. Смирнова, И. О. Снигиревой. — М.: ТК Велби: Проспект, 2007. — 600 с.
6. *Советское трудовое право: учеб. пособие для профсоюзных вузов* / под общ. ред. О. В. Смирнова. — М.: Профиздат, 1991. — 368 с.
7. *Гущин, И. В.* Трудовое право Республики Беларусь / И. В. Гущин. — Гродно: ГрГУ, 2004. — 333 с.

8. *Снигирева, И. О.* Индивидуальные трудовые споры. Как они разрешаются / И. О. Снигирева, Ю. Н. Коршунов. — М.: Б-чка РГ, 1997. . — (Б-чка «Рос. газ.»; вып. 2). — С. 21—25.

9. *Голощапов, С. А.* Трудовые споры в СССР: учеб. пособие по спецкурсу / С. А. Голощапов, В. Н. Толкунова. — М.: Изд-во ВЮЗИ, 1974. — 360 с.

10. Трудовое право России: учеб. / под ред. А. С. Пашкова. — СПб.: Изд-во С.-Петербург. ун-та, 1994. — 573 с.

11. Словарь иностранных слов / под ред. И. В. Лехина, Ф. Н. Петрова. — М.: Юнвес, 1995. — 830 с.

12. Трудовое право России: учеб. для вузов / под ред. Р. З. Лившица, Ю. П. Островского. — М.: Инфра-М: Норма, 1994. — 854 с.

13. Энциклопедический социологический словарь / под общ. ред. В. В. Осина. — М.: ИСПИРАН, 1995. — 400 с.

14. *Пилипенко, Н. С.* Теоретико-правовые подходы к исследованию понятия «индивидуальный трудовой спор» [Электронный ресурс] / Н. С. Пилипенко. — Режим доступа: <http://www.justicemaker.ru/view-article.php?id=20&art=2293>. — Дата доступа: 10.09.2016.

15. *Лушников, А. М.* Курс трудового права: учеб.: в 2 т. / А. М. Лушников, М. В. Лушникова. — 2-е изд., перераб. и доп. — М.: Статут, 2009.— Т. 2: Коллективное трудовое право. Индивидуальное трудовое право. Процессуальное трудовое право. — 399 с.

16. *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): сб. материалов Междунар. науч.-практ. конф., Минск, 6 нояб. 2009 г. / редкол.: Т. А. Белова [и др.] / НЦЗПИ; БГУ. — Минск: Белпринт, 2009. — 300 с.

Дыминская Е. Ю.

К вопросу об особенностях альтернативных способов разрешения споров о защите прав потребителей в ЕС

Dyminskaia O.

To the Issue of the Features of Alternative Dispute Resolution for Consumer Rights Protection in the EU

The author examines issues, related to the feature of the legal adjusting of consumers alternative dispute resolutions. In the author's opi-