

трудовых прав работников, что в целом требует дальнейшего теоретического исследования данного феномена.

Библиографический список

1. Грибанов, В.П. Пределы осуществления и защиты гражданских прав / В.П. Грибанов. – М. : Изд-во МГУ, 1972. – 284 с.
2. Халиков, В.Р. Самозащита в российском трудовом праве : автореф. дис. канд. юрид. наук : 12.00.05 / В.Р. Халиков – Томск, 2006. – 26 с.
3. Трудовой кодекс Республики Беларусь : принят Палатой представителей 8 июня 1999 г. : одобр. Советом Респ. 30 июня 1999 г. : в ред. Закона Респ. Беларусь от 18.07.2019 // Консультант Плюс : Беларусь. Технология Проф [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2020.
4. Власти подготовили проект указа о зарплатах. Что хотят изменить [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <https://finance.tut.by/news699123.html>. Дата доступа: 12.11.2020.
5. Трудовой кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс] : 30 декабря 2001 г., № 197-ФЗ : принят Гос. Думой 21 декабря 2001 г. : одобр. Советом Федерации 26 декабря 2001 г. : в ред. Федер. закона от 16.12.2019 г. // КонсультантПлюс : Россия / ЗАО «Консультант Плюс». – М., 2016.
6. Инструкция о порядке и условиях индексации денежных доходов населения в связи с инфляцией, а также при несвоевременной выплате заработной платы, пенсий, стипендий и пособий: постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь, 5 мая 2009 г. №57 // Консультант Плюс : Беларусь. Технология Проф [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2020.
7. О некоторых вопросах применения судами законодательства о труде : постановление Пленума Верховного Суда Респ. Беларусь, 29 марта 2001 г., № 2 // Консультант Плюс : Беларусь. Технология Проф [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2020.
8. О донорстве крови и ее компонентов: Закон Респ. Беларусь от 30 ноября 2010 г. № 197-З : в ред. от 8 января 2015 г. № 338-З // Консультант Плюс : Беларусь. Технология Проф [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2020.

ПОНЯТИЕ И ВИДЫ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

Ю.В. Ошмян

адвокат адвокатского бюро «РЕВЕРА»

Исследование вопроса о понятии и видах индивидуальных трудовых споров имеет практическое значение, поскольку позволяет идентифицировать общественные отношения, которые регулируются правилами о разрешении

индивидуальных трудовых споров, отграничить их от иных общественных отношений, находящихся за пределами указанной сферы регулирования, а также выявить их характерные черты, влияющие на порядок и особенности рассмотрения индивидуальных трудовых споров.

Длительное время в законодательстве не была закреплена легальная дефиниция индивидуального трудового спора. Однако Законом Республики Беларусь от 18.07.2019 № 219-З «Об изменении законов» в ст. 233 ТК внесены изменения, которыми закреплено соответствующее определение. В силу ч. 1 ст. 233 ТК, индивидуальный трудовой спор – это неурегулированные разногласия между нанимателем и работником (лицом, которому отказано в заключении трудового договора, уволенным работником) по вопросам применения законодательства о труде, коллективного договора, соглашения, иных локальных правовых актов, соблюдения условий трудового договора [1].

Рассмотрим, какие доктринальные подходы к понятию индивидуальных трудовых споров отражает приведенное определение.

В литературе используются различные понятия, чтобы охарактеризовать противоречия между работником и нанимателем: спор, конфликт и разногласие являются наиболее часто встречающимися терминами.

Разногласие – это отсутствие согласия из-за несходства во мнениях, взглядах. Конфликт – это столкновение, серьезное разногласие. Спор – это разногласие, разрешаемое судом [2]. Как видим, с точки зрения русского языка указанные термины соотносятся как общее и частное, а также различаются по степени напряженности противоречий и способах их урегулирования.

Отдельные авторы полагают, что наличие разногласий между работником и нанимателем уже само по себе означает наличие спора [3]. Однако, правильным представляется подход В.И. Смолярчука обоснованный в 1970-е гг. в его работах, что индивидуальный трудовой спор – это переданный на рассмотрение юрисдикционного органа неурегулированный конфликт между работником и нанимателем, возникший из неразрешенных разногласий между ними [4].

Впервые деление споров на споры о праве и споры об интересе предложена И.С. Войтинским в 1917 году, в настоящее время поддерживается рядом исследователей (например, О.С. Курылева) [5].

Спор о праве – это споры, охраняемые правом: разногласия по поводу применения нормативных и индивидуальных источников регулирования трудовых и тесно связанных с ними отношений. Спор об интересе – это споры, не охраняемые правом: разногласия по поводу установления условий труда в индивидуальном порядке в отсутствие обязывающей нормы.

Проиллюстрируем данный подход примером:

А) спор с несовершеннолетним работником о предоставлении ему трудового отпуска – это спор о праве, т.к. ТК обязывает нанимателя предоставить такому работнику трудовой отпуск в дни, указанные работником;

В) спор с работником, не отнесенным к особо защищаемым категориям, о предоставлении ему трудового отпуска – это спор об интересе, т.к. ТК не обязывает нанимателя предоставлять таким работникам отпуск в дни, указанные работником.

Формулировка ч. 1 ст. 233 ТК понимает под индивидуальными трудовыми спорами исключительно споры о праве как предмет рассмотрения в суде и комиссии по трудовым спорам. Споры об интересе не могут быть предметом рассмотрения в суде, но могут рассматриваться в согласительных процедурах.

Многие авторы отмечают, что трудовой спор возникает междусубъектами трудовых отношений (работником и нанимателем). Это узкий подход, который не учитывает споры между нанимателем и претендентом на должность, между нанимателем и уволенным работником. Отдельные авторы указывают, что трудовой спор возникает между субъектами трудовых отношений и отношений, тесно связанных с трудовыми (О.С. Курылева, С.А. Голощапов). Это расширительный подход, при котором в категорию трудовых споров попадают споры между безработными и государственной службой занятости (это не трудовые споры, а споры, возникающие из социально-обеспечительных или административно-правовых отношений).

Из формулировки ч. 1 ст. 233 ТК следует, что субъектами трудового спора являются:

- 1) субъекты трудовых отношений: наниматель и работник;
- 2) субъекты отдельных отношений, тесно связанных с трудовыми: наниматель и лицо, которому отказано в заключении трудового договора; наниматель и уволенный работник.

Объектом трудового спора являются защищаемые или оспариваемые интересы сторон:

- 1) по устранению препятствий к 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, взыскания материального ущерба с работника);
- 3) об установлении новых условий труда в случае, если наниматель их обязан установить.

Таким образом, подводя итог изложенному, можно отметить, что в основе индивидуального трудового спора лежат разногласия, которые:

- 1) не удалось урегулировать;
- 2) касаются вопроса применения трудового законодательства, нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективных договоров, соглашений, локальных нормативных актов, трудовых договоров;
- 3) которые возникли между с одной стороны – нанимателем, а с другой стороны – работником, уволенным работником, лицом, которому отказано в заключении трудового договора;

4) о которых заявлено в орган по разрешению индивидуальных трудовых споров (суд, комиссия по трудовым спорам).

Типология трудовых споров в литературе достаточно хорошо разработана. Наиболее устоявшиеся критерии классификации трудовых споров: по предмету спора, по субъектному составу, по виду спорного правоотношения.

В зависимости от предмета исковых требований выделяют трудовые споры:

- о восстановлении на работе;
- о выплате заработной платы;
- о возмещении имущественного ущерба, причиненного работниками;
- иные споры.

Такая классификация принята Верховным Судом Республики Беларусь для ведения судебной статистики [6].

Существует также деление трудовых споров по институтам (трудовой договор, заработная плата, трудовая дисциплина) и субинститутам (споры о заключении трудового договора, споры об изменении трудового договора, споры о прекращении трудового договора).

Такое деление используется на практике при подготовке обзоров судебной практики и постановлений Пленума Верховного Суда Республики Беларусь по вопросам применения законодательства о труде.

Исходя из спорного правоотношения можно выделить: споры, вытекающие из правоотношений по занятости и трудоустройству; споры, вытекающие из трудовых отношений; споры, вытекающие из правоотношений по подготовке на производстве и др.

Поскольку в основе многих трудовых споров лежит конфликт и нарушения, которые допускают участники трудовых и тесно связанных с ними отношений, полагаем возможным ввести классификацию индивидуальных трудовых споров в зависимости от того, кто допускает нарушения, приводящие к спору:

1) споры, связанные с нарушениями, допущенными нанимателем, например:

- споры о восстановлении на работе (нарушение – увольнение без законного основания);
- споры об изменении формулировки причины увольнения (нарушение – неверное указание основания увольнения);
- споры о взыскании заработной платы и иных платежей (нарушение – невыплата подлежащих выплате денежных средств);
- споры о восстановлении прежних существенных условий труда (нарушение – незаконное изменение существенных условий труда);
- споры о понуждении к заключению трудового договора (нарушение – незаконный отказ в заключении трудового договора).

2) споры, связанные с нарушениями, допущенными работниками, например:

- споры о возмещении имущественного ущерба, причиненного нанимателю (нарушение – причинение нанимателю имущественного ущерба).

Библиографический список

1. Трудовой кодекс Республики Беларусь // Консультант Плюс: Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2020.
2. Ожегов, С.И. Толковый словарь русского языка: 80 000 слов и фразеологических выражений / С.И. Ожегов, Н.Ю. Шведова / Российская академия наук. Институт русского языка им. В. Виноградова. – 4-е изд., дополненное. – М.: ООО «ИТИ Технологии», 2003. – 939 с.
3. Голощапов, С.А. Трудовые споры в СССР / С.А. Голощапов, В.Н. Толкунова. – М., 1974. – 197 с.
4. Смолярчук, В.И. Охрана трудовых прав рабочих и служащих / В.И. Смолярчук. – М., «Юридическая литература», 1970. – 118 с.
5. Курылева, О.С. Трудовые и тесно связанные с ними правоотношения: общетеоретические вопросы / О.С. Курылева // Актуальные проблемы права: теория и практика. Сборник научных работ. № 13. – Луганск, 2009. – С. 97-108.
6. Краткие статистические данные о деятельности судов общей юрисдикции по осуществлению правосудия за 2019 год [Электронный ресурс] // Верховный Суд Республики Беларусь. Интернет-портал судов общей юрисдикции Республики Беларусь. – Режим доступа: http://court.gov.by/ru/justice_rb/statistics/archiv/8186975d68124bb0.html. – Дата доступа: 06.11.2020.

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРИНЦИПА ДОБРОСОВЕСТНОСТИ И РАЗУМНОСТИ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ИНВЕСТИЦИЙ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

В.В. Парашенко

*доцент кафедры гражданского и трудового права
Академии Министерства внутренних дел Республики Беларусь,
кандидат юридических наук, доцент*

В ч. 3 ст. 13 Конституции Республики Беларусь закреплено, что государство гарантирует всем равные возможности свободного использования способностей и имущества для предпринимательской и иной не запрещенной законом экономической деятельности. Данное положение находит свое дальнейшее развитие в отдельных нормах гражданского, финансового, хозяйственного законодательства, устанавливающих основные начала предпринимательской деятельности, правовой статус, а также права, обязанности и ответственность ее участников.

В современных условиях предпринимательство в целом и предпринимательская деятельность, в частности, является одним из важнейших