

ст. 262¹–262³ ХПК в соответствии с положениями Конвенции ООН. Полагаем, что обеспечение предмета международного медиативного соглашения в рамках ст. 6 Конвенции ООН должно осуществляться при разрешении вопроса о допущении принудительного исполнения заключенного сторонами международного медиативного соглашения в соответствии со ст. 262¹–262³ ХПК, которые позволяют экономическому суду на основании представленных заявителем или запрошенных самим судом документов, решить вопрос о выполнении требований Конвенции ООН с учетом специфики объекта обеспечения.

Библиографические ссылки

1. Брунцева Е. В. Международный коммерческий арбитраж: учеб. пособие для высших юридических учебных заведений. СПб.: Издательский дом «Сентябрь», 2001.

2. Каменков В. С. Меры по обеспечению иска в третейском суде // Юстиция Беларуси. 2021. № 2. С. 22–25.

3. Рожкова М. А. Средства и способы защиты сторон коммерческого спора. М.: Волтерс Клувер, 2006.

4. Международный коммерческий арбитраж: учебник / науч. ред.: О. Ю. Скворцов, М. Ю. Савранский, Г. В. Севастьянов; отв. ред. Т. А. Лунаева. 2-е изд., перераб. и доп. СПб.: АНО «Редакция журнала «Третейский суд»; М.: Статут, 2018. (Библиотека журнала «Третейский суд». Вып. 9).

Ясинская-Казаченко А. В.

ПОНЯТИЕ И КЛАССИФИКАЦИЯ ТРУДОВЫХ СПОРОВ: ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМЫ

*Белорусский государственный экономический университет,
пр. Партизанский, 26, 220070, г. Минск, Беларусь, Angelina_jas@mail.ru*

Начнем с подхода к соотношению категорий «правовой конфликт» и «правовой спор». В его концепции разделяются понятие «фактический конфликт», в состав которого входят спор о факте, процессуальные стадии, регламентированные нормами права, и понятие конфликта в «собственно юридическом смысле» [1, с. 80]. М. Ю. Бутневой сделан вывод, который может быть поддержан в части того, что под спором о факте следует понимать взаимоисключающие утверждения заинтересованных лиц о его наличии или правовом значении, при рассмотрении дела в особом производстве возможно разрешение спора о факте, который отнюдь не во всех случаях приводит к возникновению спора о праве, рассмотрение судом спора о факте не свидетельствует о спорности особого производства, а осуществляемая заявителем и заинтересованными лицами обязанность по доказыванию носит процессуальный характер и адресована суду. Что же касается фактических отношений, то они возникают не в связи с фактом

нарушения какого-либо права, поскольку это право еще не установлено, его еще нет, но, возможно, оно появится, если факт будет установлен судом, а в связи с тем, что интересы сторон противоречат друг другу [2, с. 20]. Большое внимание исследованию спора о праве как предмете судебной деятельности, соотношению материальной и процессуальной природы его понимания уделял в своих трудах П. Ф. Елисейкин [3].

Позиция ученых о том, что спор о праве возникает до процесса по его разрешению, высказывалась Р. Е. Гукасяном, И. М. Зайцевым, М. А. Рожковой и др. [4, с. 37]. М. А. Вукот отмечает: «Если ни одна из сторон не может своей властью прекратить правовой конфликт и тем самым защитить свои права или интересы, налицо юридический спор. Остается только посредством иска передать его на рассмотрение и разрешение суда» [5, с. 68]. И. А. Жеруолис указывал, что спор о праве возникает как материально-правовое явление, иногда перерастающее в процессуальное понятие [6, с. 93]. При этом материально-правовое понимание «трудовой спор» сводится к тому, что спор существует до обращения в юрисдикционный орган за защитой прав и законных интересов. В качестве аргументации этой позиции можно привести положения ч. 1 ст. 379 Трудового кодекса Республики Беларусь, где возникновение коллективного трудового спора не связано с обращением в юрисдикционный орган. В этой части необходимо отметить, что на материально-правовую природу трудовых споров указывал П. Е. Морозов, выделяя мысль о том, что в настоящее время в науке трудового права признанной является концепция «динамики возникновения трудового спора», вместе с тем, по его мнению, эта концепция уже является архаичной и требует своего реформирования [7, с. 107]. Итак, *материально-правовое понимание* природы трудового спора может существовать и в рамках фактических отношений между сторонами.

Таким образом, трудовой спор имеет, как минимум, два вида толкования: отношения по поводу разногласий и сами разногласия. Первое значение является скорее доктринальным и описывает трудовой спор как взаимодействие сторон. Второе значение отражает суть таких легальных понятий, как «спор, возникающий из трудовых отношений», и «трудовой спор о праве». *Процессуально-правовое понимание* природы трудового спора подразумевает, что спором являются только те разногласия, которые переданы на рассмотрение уполномоченных органов. Исходя из процессуального понимания, А. А. Сапфинова предлагает два правовых механизма защиты трудовых прав в зависимости от их формы:

- а) процедурный правовой механизм защиты трудовых прав;
- б) процессуальный правовой механизм защиты трудовых прав [8, с. 17].

Переходя к классификации трудовых споров, отметим, что Трудовой кодекс Республики Беларусь (далее – ТК) устанавливает основную группировку трудовых споров, которую можно представить в виде деления на индивидуальные и коллективные, что собственно и отражено в ТК, и не только посредством закрепления определения понятий индивидуального и

коллективного трудового спора, но и существенно отличающегося порядка их разрешения.

Что касается научной классификации юридических фактов, как такого тонкого инструмента проникновения вглубь, в существо свойственных разрешению трудового спора закономерностей, то дело, конечно, не в том, чтобы обязательно классифицировать своеобразные трудносопоставимые процедурно-процессуальные производства и формы, а в том, чтобы такая классификация служила средством решения научных и практических задач [9, с. 24, 97], пониманию предмета трудового спора. При классификации юридических фактов применительно к спорам вообще и трудовым спорам в частности в таком ситуационном подходе многие понятия науки процессуального права могут получить новую, плодотворную интерпретацию, как и сама категория юридического спора. И. М. Зайцев обоснованно подчеркивает конфликтную природу правового спора, показывает значение процесса как средства разрешения конфликта [10, с. 6–17].

Н. С. Пилипенко подчеркивается, что классификация ... трудовых споров должна отражать специфику разрешения и процессуальную особенность их рассмотрения. Подразделение споров по такому критерию, как вид правоотношения, в связи с которым он возникает, способствует уяснению юридической природы трудового спора и определению его подведомственности, деление в зависимости от института (субинститута) имеет значение при определении процессуального порядка разрешения спора [11, с. 12].

Предмет спора является одним из оснований для их классификации «*по содержанию*». В связи с этим предлагается обратиться к разделению трудовых споров на споры о праве и споры об интересе. В первом случае («споры о праве») осуществляются только защита и восстановление нарушенных прав, во втором («споры об интересе») приобретаются новые или изменяются уже существующие трудовые права [12, с. 37]. Подчеркнем, что помимо указанного и принятого для данной классификации терминологического аппарата встречается также иная лексема. Так, А. М. Куренной пишет о спорах права и спорах интересов, о спорах, возникших из конфликта интересов, когда юридических прав ни у одной стороны еще не возникло. Иногда такие споры называют экономическими, подчеркивая их неправовой характер. Споры юридического характера (споры права) возникают в случае невыполнения работодателем условий коллективного договора либо соглашения. При этом важно иметь в виду, что на практике содержание коллективно-договорного акта иногда бывает шире, чем достигнутые договоренности сторон [13].

Также встречается деление на конфликты интересов или экономические трудовые споры и конфликты права или юридические трудовые споры [14, с. 61]. Итак, классификация трудовых споров на споры о праве и споры об интересе позволяет правильно понять правовую природу, основания их возникновения, что предоставляет возможность определить эффективные способы их разрешения. Разграничение между трудовыми спорами о праве и

спорами об интересе, как мы показали, проводится по предмету спора. При этом под спорами о праве понимаются разногласия о применении норм трудового права и условий трудового или коллективного договора, соглашения, соответственно под спорами об интересе понимаются споры об установлении и изменении условий труда [4, с. 32].

Верным считается наличие еще одного подхода к классификации – деление трудовых споров на исковые и неисковые, в соответствии с которым, по мнению И. О. Снигиревой, споры о применении установленных условий труда носят исковый характер, поскольку это споры о восстановлении нарушенного права или законного интереса, рассматриваемые на основании соответствующего заявления (иска) юрисдикционными органами ..., а споры об установлении условий труда – споры неискового характера, так как здесь речь идет не о восстановлении нарушенного права или законного интереса, а об установлении нового права [15, с. 433].

В целом соглашаясь с этим подходом, Е. С. Герасимова утверждает, что споры о невыполнении коллективных договоров разрешаются в неисковом порядке, подчеркивает, что в ряде случаев законодательство узко определяет предмет коллективного трудового спора (и, соответственно, забастовки), что не позволяет работникам использовать эти механизмы для разрешения возникающих проблем [16, с. 60]. Поддерживаем также мнение Н. Л. Лютова, что правильным является подход И. О. Снигиревой, понимающей под исковой процедурой все виды требований об устранении нарушения права, закрепленного любым способом [17, с. 58]. Общее замечание касается того, что не происходит отождествление исковых споров и споров о праве, а также неисковых споров и споров об интересе, однако их не следует разграничивать, поскольку споры об интересе все же могут быть отнесены к судебной подведомственности.

Таким образом, классификация трудовых споров, за исключением классификации на индивидуальные и коллективные, носит чисто субъективный характер. Вместе с тем ряд из них приобрели аксиоматичный характер – споры в зависимости от института (субинститута), споры о праве и об интересе, исковые и неисковые, споры, охраняемые и не охраняемые правом, классификация в зависимости от спорного правоотношения. Представляется, что эти классификации не соответствуют трудовому праву и гражданскому процессуальному законодательству.

Для того чтобы определиться с материальной и процессуальной природой понимания трудовых споров, следует уяснить, в чем заключается суть различий и практическое значение: в зависимости от момента возникновения спора. Представляется, что в зависимости от этого момента возникновения решается вопрос о том, может ли спор быть разрешен во внепроцессуальном порядке или нет. Обратимся к ч. 2 ст. 233 ТК, в которой указывается, что индивидуальные трудовые споры рассматриваются: комиссиями по трудовым спорам и судами. Исходя из буквального толкования этой статьи, можно сделать вывод, что индивидуальный трудовой спор не может быть разрешен в ином порядке. При этом содержание ч. 2,

ст. 233 ТК входит в противоречие с отдельными положениями ТК. В дополнение к названным, в том числе иным формам, может быть применена нотариальная форма защиты нарушенных прав.

Так, нотариус с соблюдением порядка и условий, предусмотренных законодательным актом, совершает исполнительные надписи о взыскании начисленной, но не выплаченной работнику заработной платы (п. 1 Указа «О некоторых вопросах нотариальной деятельности» от 11 августа 2011 г. № 366 в редакции от 28 октября 2021 г. № 424). Также нотариус вправе выступать примирителем в примирительной процедуре, медиатором в медиации и придании медиативному соглашению свойства исполнимости после его нотариального удостоверения или третейским судьей при рассмотрении дел третейскими судами (ч. 2 ст. 26 Закона Республики Беларусь «О нотариате и нотариальной деятельности» от 18 июля 2004 г. № 305-З в редакции от 5 января 2022 г. № 147-З). Таким образом, по существу, устанавливается прогрессивная модель нотариальной формы защиты нарушенных прав работников.

Нормы ст. 241 ТК отвечают на вопрос, какие индивидуальные трудовые споры рассматриваются в судах, хотя ответ на данный вопрос не является исчерпывающим в связи с тем, что существуют трудовые споры, которые могут быть рассмотрены и разрешены в судебном порядке, и в чистом виде не являются ни индивидуальными, ни коллективными, что вытекает из содержания Гражданского процессуального кодекса Республики Беларусь (далее – ГПК) и ТК. Такой вывод можно сделать из системного анализа положений гражданского процессуального законодательства, в частности, это нормы ст. 313 (ч. 1, п. 4²) ГПК, определяющие напрямую решения, которые подлежат немедленному исполнению, случаи немедленного исполнения и придания законной силы актам, к ним относятся дела о признании забастовки незаконной (ст. 395 ТК).

Пополняя далее перечень дел, подведомственных суду, связанных с коллективным трудовым спором, следует отметить, что имеется производство по заявлению об отмене решения трудового арбитража (гл. 34² (ст. 458⁶–458¹⁰) ГПК). При этом суд, рассматривая вопросы законности решений трудового арбитража и реализации права работников на забастовку, не рассматривает требования работников об установлении, изменении социально-экономических условий труда и быта работников, заключения, изменения, дополнения, исполнения либо прекращения коллективных договоров, соглашений. В связи с этим дела об отмене или об отказе в отмене решения трудового арбитража и о признании забастовки незаконной или об отказе в признании ее незаконной относятся к спорам, возникающим из отношений по разрешению коллективных трудовых споров, т. е. помимо индивидуальных трудовых споров судам могут быть подведомственны дела, связанные с разрешением коллективных трудовых споров.

Анализ законодательства о труде показывает, что имеются основания говорить о наличии *коллизии регулирования трудовых отношений* только в следующих случаях: возникновение, изменение, расторжение и

прекращение трудовых отношений, а также о спорах, вытекающие из них, если в качестве заинтересованного задействован правопорядок Республики Польша или Социалистической Республики Вьетнам (на основании двусторонних договоров о правовой помощи). В остальных же случаях должен применяться правовой императив, сформулированный в ст. 3 ТК. В этом смысле можно с интересом воспринять мнение М. В. Мещановой о том, что с целью дифференциации норм законодательства о труде, а также оснований классификации трудовых споров и их систематизации, необходимо дополнить ТК разделом V¹ «Применение законодательства о труде Республики Беларусь к иностранным гражданам и лицам без гражданства. Применение законодательства о труде иностранных государств и международных договоров» с включением в него двух коллизионных норм, регулирующих выбор права сторонами трудового договора, а также определение права, подлежащего применению к трудовому договору при отсутствии соглашения сторон о выборе права [18, с. 15, 25–26].

Представляется, что спор имеет, как минимум, два вида толкования: разногласия и отношения по поводу разногласий. Первое значение является скорее доктринальным и описывает трудовой спор как взаимодействие сторон. Второе значение отражает суть таких легальных понятий, как «спор, возникающий из трудовых отношений» и «трудовой спор о праве». Логично классификацию в зависимости от спорного правоотношения заменить на классификацию в зависимости от трудовых отношений и иных отношений, непосредственно связанных с ними отношений в виде: профессиональной подготовки работников на производстве; деятельности профсоюзов и объединений нанимателей; ведения коллективных переговоров; взаимоотношений между работниками (их представителями) и нанимателями; обеспечения занятости; надзора за соблюдением законодательства о труде; государственного социального страхования и рассмотрения трудовых споров.

Хотя здесь есть и ограничение – речь идет о специальных субъектах. В связи с этим предлагается включить в ст. 86 ГПК право профессиональных союзов на обращения в суд с заявлением в защиту прав и охраняемых законом интересов их членов по спорам, вытекающим из трудовых отношений, а также по спорам, вытекающим из иных, непосредственно связанных с трудовыми отношениями, исходя из перечня ч. 1 ст. 4 ТК.

Существующие пробелы правового регулирования трудовых споров позволяют заключить, что требуется обновленный научный подход к их решению, базирующийся на принципах системного анализа, и определить меру неупорядоченности в системе *движения трудового спора*. В частности, существуют трудовые споры, которые могут быть рассмотрены и разрешены: при участии нотариуса в нотариальной деятельности; или в судебном порядке ст. 313 (ч. 1, п. 4²) и гл. 34² (ст. 458⁶–458¹⁰) ГПК: или при наличии коллизионного регулирования трудовых отношений.

Библиографические ссылки

1. Куницына И. В. Спор в праве и процессуальные способы его разрешения : дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.01 / Саратов. гос. юрид. акад. Самара, 2014.
2. Бутнева М. Ю. К вопросу о соотношении спора о факте и спора о праве, а также особенностях реализации обязанности по доказыванию в особом производстве // Проблемы гражданского права и процесса. 2018. № 8. С. 96–111.
3. Елисейкин П. Ф. Судебное установление юридических фактов : автореф. дис. ... канд. юрид. наук / Ленингр. ордена Ленина гос. ун-т им. А. А. Жданова. Юрид. фак. Л., 1960.
4. Барышников П. С. Гражданское судопроизводство по трудовым спорам : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.15 / Саратов. гос. юрид. акад. Саратов, 2017.
5. Викут М. А., Зайцев И. М. Гражданский процесс России : учеб. для студентов вузов, обучающихся по специальности «Юриспруденция». М. : Юристь, 1999.
6. Жеруолис И. А. Сущность советского гражданского процесса. Вильнюс : Минтис, 1969.
7. Морозов П. Е. Методология научного исследования в сфере трудового права : учеб. пособие. М. : Проспект, 2017.
8. Сапфинова А. А. Правовые механизмы предупреждения нарушений трудовых прав и их несудебной защиты : монография. Краснодар : ХОРС, 2018.
9. Исаков В. Б. Юридические факты в советском праве. Репринтное воспроизведение изд. 1984 года. М. : Норма, Инфра-М, 2017.
10. Зайцев И. М. Хозяйственный спор и арбитражный процесс: Вопросы теории. Саратов : Изд-во Саратов. ун-та, 1982.
11. Пилипенко Н. С. Правовое регулирование досудебного рассмотрения индивидуальных трудовых споров : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Минск, 2015.
12. Ханукаева Т. Э. Трудовые споры о праве: сравнительный анализ правовых норм Российской Федерации и зарубежных государств : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Моск. гос. юрид. ун-т им. О. Е. Кутафина. М., 2017.
13. Куренной А. М. Правовое регулирование коллективных трудовых споров : науч.-практ. пособие. М. : Юстицинформ, 2010.
14. Костян И. А. Индивидуальные трудовые споры и гарантии их разрешения : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. М., 2000.
15. Трудовое право : учебник / Н. А. Бриллиантова [и др.] ; под ред. О. В. Смирнова, И. О. Снигиревой, Н. Г. Гладкова ; Образовательное учреждение профсоюзов высш. проф. образования «Акад. труда и социальных отношений». 5-е изд., перераб. и доп. М. : РГ-Пресс, 2016.
16. Герасимова Е. С. Коллективные трудовые споры, забастовки и протесты в России: влияние законодательства и правоприменительной

практики на их распространенность и применение // Журнал российского права. 2016. № 9. С. 55–65.

17. Лютов Н. Л. Коллективные трудовые споры: сравнительно-правовой анализ. М. : Проспект, 2007.

18. Мещанова М. В. Система международного частного права Республики Беларусь : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.03. Минск, 2022.