

Молчан О.Л.

аспирант НЦЗПИ (г.Минск)

### **К вопросу о понятии трудового спора**

В настоящее время в теории и практики трудового права существует несколько различных понятий, с помощью которых пытаются охарактеризовать возникающие противоречия между работником и нанимателем. Наиболее часто встречающееся – это «конфликт», «разногласия» и «спор». Если обратиться к словарным определениям, то «спор – это разногласие разрешаемое судом» [1, С.757]. Исходя из данного определения, спор возникает только тогда, когда он передан на рассмотрение в суд или иной орган, имеющий право рассматривать трудовые споры. Такая позиция была обоснована в 1970 г. В.И. Смолярчуком, который выделял два различных понятия «неурегулированные разногласия – разрешаемые путем непосредственных переговоров» и «трудовой спор», причем данный автор считал, что спор возникает только с момента передачи его на разрешение специально уполномоченного органа [2, С.82]. Данная позиция была воспринята законодателем и до сих пор наша судебная практика исходит из того, что начало возникновения трудового спора следует связывать с моментом обращения за разрешением этого спора в юрисдикционные органы.

По мнению других исследователей, спором является не только разногласия, переданные на рассмотрение специального юрисдикционного органа. В частности, С.А. Голощапов полагал, что «наличие разногласия между сторонами правоотношения означает само по себе наличие спора» [3, С.7]. Согласно этому подходу трудовой спор существует вне зависимости от того, в какой форме разрешаются разногласия (либо при непосредственных переговоров путем достижения соглашения, либо путем вынесения решения компетентным органом). На наш взгляд, расхождения первого и второй подходов по существу представляют собой спор о терминах (то что в первом подходе именуется разногласием, во втором – спором).

В настоящее время, Трудовой кодекс Республики Беларусь (далее – ТК) не содержит легального определения индивидуального трудового спора, тогда

как понятие коллективного трудового спора закреплено в ст.377 ТК. Нет в ТК и легальной дефиниции общего (родового) понятия трудового спора.

Для раскрытия данного понятия обратимся к авторским определениям. Так, В.И. Смолярчук определял трудовой спор как нерегулируемые разногласия, возникающие на почве применения законодательства о труде или установления условий труда рабочих и служащих и разрешаемые в предусмотренном законом порядке [2, С.82]. Иное определение трудового спора было дано С.А. Голощаповым: трудовой спор – это разногласия между субъектами трудовых и тесно связанных с ними правоотношений, возникающие в связи с применением трудового законодательства, трудовых и коллективных договоров либо в связи с установлением новых условий труда, не урегулированных нормативными актами [4, С.3]. На основе вышеприведенных и других авторских определений исследуемого понятия и действующего законодательства о труде можно выделить основные признаки трудового спора. Исходя из субъектного состава, большинство авторов считает, что спор возникает между работником и нанимателем – субъектами трудового правоотношения. Однако, иной позиции придерживается С.А. Голощапов, который считает, что субъектами трудового спора являются субъекты трудовых и тесно связанных с ними отношений. С данной позицией можно согласиться только отчасти. Например, субъектами тесно связанных с трудовыми отношений 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 необоснованно 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.

Содержание трудового спора составляют разногласия их субъектов по поводу взаимных прав и обязанностей. Эти права и обязанности уже закреплены в законодательстве, на уровне локальных нормативных правовых актах или вытекают из условий трудового договора либо их надлежит только установить в локальных нормативных правовых актах либо в трудовом договоре.

Объектом трудового спора являются защищаемые или оспариваемые права и 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); 3) об установлении новых условий труда, в случае, если наниматель их обязан установить и некоторые другие.

Исходя из тех научных позиций, которых придерживается автор, следует предложить следующее определение трудового спора. Трудовой спор – это неурегулируемые разногласия сторон трудовых и тесно связанных с ними отношений по поводу применения действующих норм права или условий трудового договора либо об установлении новых или изменении существующих условий труда.

#### Литература

1. 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. – С.757.
2. Смолярчук, В.И. Охрана трудовых прав рабочих и служащих / В.И. Смолярчук. – М., «Юридическая литература», 1970. – С.82.
3. Голощапов, С.А. Трудовые споры в СССР / С.А. Голощапов, В.Н. Толкунова. – М., 1974. – С.7.
4. Голощапов, С.А. Понятие, виды, причины, подведомственность трудовых споров / С.А. Голощапов. – М.: ВЮЗИ, 1980. С.3.