

*Карынов Ч.К.*

**ПРАВОВЫЕ ОСНОВЫ И ПРОБЛЕМНЫЕ ВОПРОСЫ РЕГУЛИРОВАНИЯ  
ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ**

*Ch.K. Karynov*

**LEGAL FRAMEWORK AND REGULATION OF THE PROBLEMATIC ISSUES OF  
INDIVIDUAL LABOR DISPUTES**

УДК:344(075.8): 349.2

*В статье автором дается понятие, классификация и причины возникновения индивидуальных трудовых споров, а также характеристика источников трудового права Кыргызской Республики о трудовых спорах.*

**Ключевые слова:** *трудовой договор, трудовое право, трудовой конфликт, трудовой спор, трудовое правонарушение, профсоюзный орган, работник, трудовой коллектив, работодатель.*

*The article author is given concept, classification and causes of individual labor disputes, as well as characterization of sources of labor law of the Kyrgyz Republic on labor disputes.*

**Keywords:** *labor contract, labor law, labor dispute, labor offense, labor union body, employee, employees of the employer.*

Разрешение трудовых споров – это важнейшая форма самозащиты работниками своих трудовых прав, когда они, считая свои интересы нарушенными, обращаются в юрисдикционный орган. Возникновению трудовых споров, как правило, предшествуют правонарушения в сфере труда, являющиеся непосредственным поводом спора.

Легальное определение индивидуального трудового спора дано в ст. 411 Трудового кодекса КР, согласно которой индивидуальными трудовыми спорами признаются неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам:

- установления работнику новых или изменения существующих условий труда;
- применения законодательства о труде, соглашений, коллективного договора, локальных нормативных актов организации, а также условий трудового договора (спору искового характера).

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)<sup>1</sup>.

До 1958 г. законодатель оперировал понятием «трудовой конфликт», с 1958 г.<sup>2</sup> – «трудовой спор». В 1989 г. законодатель вновь ненадолго возвратился к употреблению в нормах трудового права словосочетания «трудовой конфликт»<sup>3</sup>. Однако в настоящее время идея трудового конфликта не нашла дальнейшей поддержки законодателя<sup>4</sup>.

Сам термин «трудовые споры» появился лишь в 1972 году в действовавшем до принятия Трудового кодекса КР 1997 года КЗоТе. В ранее действовавшем трудовом законодательстве употребляется термин «трудовые конфликты». Самостоятельная отрасль трудового права, получившая развитие особенно в послевоенные годы во многих западных странах – в некоторых она называется социальное право (например, во Франции), а также международно-правовое регулирование труда (которое многие специалисты называют международным трудовым правом), все больше отходит от термина «трудовой конфликт» и применяет термин «трудовой спор». И это правильно, так как конфликт с точки зрения философии – это неразрешимое противоречие, грозящее взрывом (в трудовых отношениях – стачкой, забастовкой). А современное трудовое право предусматривает, главным образом, примирительные процедуры для разрешения трудовых споров.

Нельзя также смешивать трудовой спор с конфликтной ситуацией, которая может возникнуть до трудового спора при разногласиях сторон по тому или иному трудовому вопросу.

Понятие трудовых споров необходимо отличать от предшествующих им разногласий сторон, а также от трудового правонарушения, являющегося непосредственным поводом для разногласий. Возникновению трудовых споров, как правило, предшествуют трудовые правонарушения, то есть виновное невыполнение

<sup>2</sup> См.: Положение о порядке рассмотрения трудовых споров: утверждено 31 января 1957 г. // Ведомости ВС СССР. 1957. № 4. Статья 58. (Утратило силу).

<sup>3</sup> См.: Закон СССР «О порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов) от 9 октября 1989. // Ведомости ВС СССР. 1989. № 18. Статья 342. (Утратило силу).

<sup>4</sup> См.: *Санфиорова А.А.* Федеральная инспекция труда: орган по рассмотрению и разрешению трудовых споров или орган по урегулированию трудовых разногласий? // Трудовое право. 2008. № 2. – С. 11 – 17.

<sup>1</sup> См.: Трудовое право: учеб./ Н.А. Бриллиантова [и др.]; под ред. О.В. Смирнова, И.О. Смигиревой. – М., 2008. – С. 513.

или ненадлежащее выполнение обязанным субъектом своей трудовой обязанности в сфере труда и распределения, а, следовательно, нарушение права другого субъекта данного правоотношения. Когда же действия обязанного субъекта были законными, а другой субъект считает их неправомерными, то здесь может возникнуть трудовой спор, хотя правонарушения нет. Наличие или отсутствие трудового правонарушения устанавливает орган, рассматривающий трудовой спор, который называется юрисдикционным. Само трудовое правонарушение нельзя считать трудовым спором, а различная его оценка субъектами является разногласием, которое субъекты сами могут разрешить. Такое разногласие субъектов трудового права может перерасти в трудовой спор лишь когда оно не урегулировано самими сторонами.

Таким образом, трудовое правонарушение, а затем его различная оценка субъектами спорного правоотношения (разногласие), как правило, предшествуют трудовому спору. Разногласие работник может урегулировать самостоятельно или с участием представляющего его интересы профсоюзного органа при непосредственных переговорах с работодателем. Трудовой же спор возникает, когда разногласие переносится на разрешение юрисдикционного органа. Если изобразить динамику возникновения трудового спора по его ступеням, то она будет следующей.

Трудовой спор может возникнуть без правонарушения в случаях, если субъект трудового права (работник, профсоюзный орган, трудовой коллектив) обращается в юрисдикционный орган, оспаривая отказ другого субъекта установить новые или изменить существующие социально-экономические условия труда и быта. Таким образом, трудовой спор – это разногласия об осуществлении или установлении субъективных трудовых прав, разрешаемые юрисдикционными органами в соответствующем законе порядке<sup>5</sup>.

Лишь их сочетание позволяет утверждать, что тот или иной спор является именно индивидуальным трудовым спором, рассмотрение которого должно идти по правилам, предусмотренным в ст.ст. 412-427 Трудового кодекса КР.

Субъектами индивидуального трудового спора, как следует из его определения, являются не только работодатель и индивидуальный работник, но также лица, которые еще или уже не являются работниками. Это касается споров, которые, например, могут возникнуть между работодателем, с одной стороны, и лицом, изъявившим желание заключить трудовой договор, – с другой. До заключения трудового договора лицо, имеющее намерение вступить в трудовые отношения с работодателем, еще не является работником, что не мешает ему быть стороной индивидуального трудового спора, поскольку он наделен

правом обжаловать необоснованный, с его точки зрения, отказ в приеме на работу. Таким же образом лицо, которое по тем или иным причинам не согласно с увольнением (прекращением трудового договора), уже не является работником, т.е. субъектом трудовых правоотношений, однако выступает стороной индивидуального трудового спора в случае обращения в суд с иском о восстановлении его на работе.

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, предмет индивидуального трудового спора может быть требование работника о выплате заработной платы, снятии дисциплинарного взыскания, восстановлении на работе, оплате времени вынужденного прогула, о признании необоснованным отказа работодателя заключить трудовой договор и т.д.<sup>6</sup>.

Основания для классификации индивидуальных трудовых споров могут быть различными. Так, например, Л.Н. Анисимов и А.Л. Анисимов выделяют классификацию индивидуальных трудовых споров по виду спорного правоотношения:

- споры из трудовых правоотношений;
- споры из правоотношений по трудоустройству, к примеру, спор в связи с отказом в приеме на работу по брони инвалида или другого лица, с которым наниматель обязан заключить трудовой договор;
- споры из правоотношений по надзору и контролю за соблюдением трудового законодательства и правил охраны труда, например, оспариваются действия санитарного, технического или правового инспектора, наложившего штраф на должностное лицо;
- споры из правоотношений по подготовке кадров и повышению квалификации на производстве, к примеру, направление на повышение квалификации в другую местность;
- споры из правоотношений по возмещению материального ущерба работникам предприятия, к примеру, оспаривание размера произведенного нанимателем удержания из заработной платы за нанесенный ущерб;
- споры из правоотношений по возмещению предприятием ущерба работнику в связи с повреждением его здоровья на работе;
- споры из правоотношений профкома с нанимателем по вопросам труда, быта, культуры, например, трудовые споры о сроках пересмотра норм выработки;
- споры из правоотношений трудового коллектива с нанимателем, например, при выборах и утверждении хозяйственных руководителей, и др.;

<sup>5</sup> См.: Анисимов Л.Н., Анисимов А.Л. Трудовые договоры. Трудовые споры. – М., 2002. – С.168.

<sup>6</sup> См.: Трудовое право: учеб./ Н.А. Бриллиантова [и др.]; под ред. О.В. Смирнова, И.О. Снигиревой. – М., 2008. – С. 514.

– споры из социально-партнерских правоотношений<sup>7</sup>.

И.А. Костян выделяет следующие виды индивидуальных трудовых споров в зависимости от содержания: споры об установлении условий труда и споры по применению установленных условий труда. В зависимости от вида спорного правоотношения они подразделяются на споры, возникающие из: трудовых правоотношений; правоотношений по трудоустройству; правоотношений по защите персональных данных работника; правоотношений по профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников; правоотношений по возмещению материального ущерба, причиненного организации; правоотношений по возмещению материального ущерба, причиненного работнику в связи с исполнением своих трудовых обязанностей; правоотношений по защите (самозащите) трудовых прав работника.

Самостоятельным основанием для классификации индивидуальных трудовых споров может быть также институт трудового права.

Здесь выделяют споры, связанные с применением норм, составляющих следующие институты: «трудовой договор»; «рабочее время и время отдыха»; «оплата и нормирование труда»; «гарантии и компенсации»; «дисциплина труда»; «профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации»; «охрана труда»; «материальная ответственность сторон трудового договора»<sup>8</sup>.

В.С. Бердычевский, Д.Р. Акопов разделяют следующие виды индивидуальных трудовых споров в зависимости от особенностей субъектного состава:

1) по статусу работодателя – а) с работодателем – юридическим лицом; б) с работодателем – физическим лицом (особенность в том, что все эти споры разрешаются в судебном порядке);

2) по статусу работника (потенциального, настоящего или бывшего) – а) с лицом, которое изъявило желание заключить трудовой договор с работодателем, но ему было отказано; б) с работником данного работодателя; в) с лицом, ранее состоявшим в трудовых отношениях с этим работодателем.

По способу разрешения индивидуальные трудовые споры делятся на:

1) споры, разрешаемые в общем порядке, когда спор разрешается в комиссии по трудовым спорам, а затем в суде;

2) споры, разрешаемые в судебном порядке, когда в комиссию по трудовым спорам обращаться не нужно;

3) споры, разрешаемые в особом порядке, когда спор разрешается в вышестоящем в порядке подчиненности органе либо в суде<sup>9</sup>.

Подводя итог вышесказанному, можно сделать следующий вывод – индивидуальный трудовой спор есть неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда), о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров. Кроме того, многообразие оснований классификации определяет и многовариантность видов трудовых споров, выделяемых современной наукой трудового права.

#### Список использованной литературы

1. Трудовой кодекс Кыргызской Республики от 4 августа 2004 года № 106. Принят Законодательным собранием Жогорку Кенеша Кыргызской Республики 25 мая 2004 г.
2. Трудовое право: учеб./ Н.А. Бриллиантова [и др.]; под ред. О.В.Смирнова, И.О. Снигиревой.– М.,2008.– С. 513.
3. Бердычевский В.С., Акопов Д.Р. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров. – М., 2004. – С. 470.
4. Раманкулов К.С. Трудовое право КР. Учебник. 2-изд., доп., испр. – Б.: Турар, 2008. – С. 104.
5. Сапфинова А.А. Федеральная инспекция труда: орган по рассмотрению и разрешению трудовых споров или орган по урегулированию трудовых разногласий? // Трудовое право. 2008. № 2. – С. 11 – 17.

Рецензент : д.ю.н., профессор Борубашев Б.И.

<sup>7</sup> См.: Анисимов Л.Н., Анисимов А.Л. Указ. соч.

<sup>8</sup> См.: Трудовое право: учеб./ Н.А. Бриллиантова [и др.]; под ред. О.В. Смирнова, И.О. Снигирева. – М., 2008. – С. 516.

<sup>9</sup> См.: Бердычевский В.С., Акопов Д.Р. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров. – М., 2004. – С. 470.