



## ИНДИВИДУАЛЬНЫЕ ТРУДОВЫЕ СПОРЫ КАК ОДИН ИЗ ВИДОВ ТРУДОВЫХ СПОРОВ В РЕСПУБЛИКЕ КАЗАХСТАН

Гузаль ГАЛИАКБАРОВА,

докторант PhD кафедры гражданско-правовых дисциплин  
Евразийского национального университета имени Л.Н. Гумилева

### Summary

The article examines the issues of the conceptual apparatus of labor disputes in general and individual labor disputes, including. A theoretical analysis of the emergence and development of the institute of labor disputes in the science of labor law, as well as provide arguments justifying the difference of labor disputes from the related concepts (labor conflict, labor offense, labor disagreement), clarifies the most common classification of labor disputes. Highlighted some of the features of individual labor disputes as one of the types of labor disputes, their classification.

**Key words:** labor disputes, individual labor disputes, Labor Code of the Republic of Kazakhstan.

### Аннотация

В статье исследуются вопросы понятийного аппарата трудовых споров в целом и индивидуальных трудовых споров в частности. Проводится теоретический анализ возникновения и становления института трудовых споров в науке трудового права, а также приводятся аргументы, обосновывающие отличие трудовых споров от смежных понятий (трудовой конфликт, трудовое правонарушение, трудовое разногласие), уточняется наиболее распространенная классификация трудовых споров. Выделяются некоторые особенности индивидуальных трудовых споров как одного из видов трудовых споров, приводится их классификация.

**Ключевые слова:** трудовые споры, индивидуальные трудовые споры, Трудовой кодекс Республики Казахстан.

**Постановка проблемы.** Согласно п. 3 ст. 24 Конституции Республики Казахстан (далее – РК) в нашей стране признается право каждого на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных законом способов их разрешения, включая право на забастовку [1]. Закрепление данной нормы объективно необходимо, поскольку, к сожалению, не всегда трудовые отношения складываются и реализуются бесконфликтно. На сегодняшний день остро ощущаются проблемы, возникающие в ходе рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров.

**Цель статьи** заключается в анализе того, что следует понимать под спорами в целом и трудовыми спорами в частности, в определении того, что следует понимать под индивидуальными трудовыми спорами, проведении их классификации.

В ходе проведенной работы использованы такие научные методы, как исследование, анализ, обобщение. Изучение темы проводилось на основе работ как отечественных, так и российских ученых.

**Изложение основного материала.** Термин «трудовые споры» впервые появился в 1971 г. в принятом третьем Кодексе законов о труде РСФСР (далее – КЗоТ РСФСР). В ранее действовавшем советском трудовом законодательстве

(КЗоТ 1918 г. и КЗоТ 1922 г.) употреблялся термин «трудовые конфликты» [2, с. 7].

В юридической литературе при определении понятия «трудовой спор» достаточно часто используется термин «конфликт» [3, с. 11, 14]. Например, Л.А. Чиканова под трудовым спором понимает не урегулированный путем непосредственных переговоров между работниками и работодателями конфликт [4, с. 290].

За годы советской власти было издано большое количество литературы, в которой широко освещался порядок разрешения трудовых споров, однако лишь немногие авторы подробно рассматривали вопрос о трудовых спорах. Так, О.А. Виноградова в 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 [5]. При этом следует провести различие между понятиями «конфликт» и «спор», а соответственно, между понятиями «трудовой конфликт» и

«трудовой спор». По этому поводу А.К. Асадов считает, что в трудовых спорах отсутствует столкновение сил, имеется лишь «психологическое напряжение», и тем самым разногласия превращаются в конфликты [6, с. 23]. Такое психологическое напряжение, безусловно, может стать причиной конфликта, однако возможен и обратный вариант, когда конфликт, не имеющий отношения к трудовым отношениям, станет причиной трудового спора. Путаница возникает 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.В. Лысенко полагает: «Если стороны, не желающие мириться с существующим положением, не сумев разрешить проблему путем взаимных уступок, обращаются для ее разрешения в специальные органы, трудовой конфликт переходит в стадию трудового спора» [8, с. 321].

Мы полагаем, что не следует смешивать трудовой спор с конфликтной ситуацией, так как очень часто трудовые конфликты возникают (например, когда работникам несвоевременно выплачивается заработная плата и иные причитающиеся выплаты), однако его стороны не предпринимают никаких усилий по его разрешению, то есть они могут быть просто игнорированы сто-



ронами или разрешены добровольно путем переговоров. В подобных случаях можно предположить, что конфликтные ситуации не переходят в стадию трудового спора. Это особенно характерно для индивидуальных трудовых споров, когда зависящий от работодателя работник, опасаясь оказаться без работы, не обращается за защитой своих трудовых прав в соответствующие юрисдикционные органы. Более того, мы полагаем, что произошедшая в свое время замена термина «трудовой конфликт» термином «трудовой спор» была весьма правильной и имеет свое научное обоснование. Так, конфликт с точки зрения философии представляет собой скорее неразрешимое противоречие, грозящее «взрывом» (например, в трудовых отношениях таковым может стать забастовка), тогда как трудовые споры могут окончиться примирением или соглашением сторон (в зависимости от вида спора).

Таким образом, не вполне целесообразным представляется брать понятие «конфликт» или «конфликтная ситуация» за основу понятия «трудовой спор».

В научной литературе также существуют различные точки зрения по поводу соотношения понятий «трудовой спор», «трудовые разногласия» и «трудовые правонарушения». Так, по мнению российского ученого А.И. Балашова, в теории трудового права понятие трудовых споров принято отличать от предшествующих им трудовых разногласий сторон, а также от трудового правонарушения, являющегося непосредственным поводом для разногласий и одним из этапов возникновения трудового спора [2, с. 8].

Трудовым правонарушением называется виновное неисполнение или ненадлежащее исполнение обязанным субъектом своей трудовой обязанности, приведшее к нарушению права другого субъекта данного правоотношения [2, с. 7]. Соглашаясь с этим утверждением, мы полагаем, что такое разногласие субъектов трудового права может перерасти в трудовой спор лишь тогда, когда оно не урегулировано самими сторонами и передано на рассмотрение специального юрисдикционного органа, то есть оспорено действие (бездействие) обязанного субъекта, нарушившего трудовое право другого.

Так, если работодатель расторгнул трудовой договор с работником – беременной женщиной согласно пп. 2 п. 1 ст. 54 Трудового Кодекса РК (далее – ТК РК) [9], то имело место трудовое правонарушение (п. 1 ст. 185 ТК РК) и разногласие, поскольку работник посчитал, что расторжение трудового договора с ним было неправильным, но не стал оспаривать в суде законность действий работодателя и поступил на другую работу. Из данного примера следует, что трудовой спор здесь не возник, несмотря на то, что имело место и трудовое правонарушение, и разногласие о нем.

На наш взгляд, само по себе трудовое правонарушение еще не является трудовым спором, а различная оценка его субъектами трудового правоотношения является всего лишь разногласием, которое субъекты могут разрешить самостоятельно. Разногласие субъектов трудового права может перерасти в трудовой спор, лишь когда оно не урегулировано сторонами самостоятельно, и поэтому вынесено на рассмотрение юрисдикционного органа. Например, если работодатель расторгнул трудовой договор с работником в период пребывания последнего на больничном по любому основанию, предусмотренному ст. 54 ТК РК (за исключением случая ликвидации работодателя – юридического лица либо прекращения деятельности работодателя – физического лица), то имело место и трудовое правонарушение [9] (то есть нарушение нормы ст. 54 ТК РК), и трудовое разногласие, поскольку работник справедливо считает, что расторжение трудового договора было неправомерным; однако работник может и не оспаривать это в юрисдикционном органе (в данном случае – в суде), а просто поступить на другую работу. В этой ситуации трудового спора не возникнет, хотя и трудовое правонарушение, и трудовое разногласие имело место. Таким образом, трудовой спор возникает лишь тогда, когда разногласие о праве или законном интересе работника переносится на разрешение юрисдикционного органа.

Разногласие спорящих субъектов трудового права перерастает в трудовой спор только тогда, когда оно не является урегулированным самими сторонами и поступило на рассмотрение юрисдикционного органа. Обращение

работника (работников) с индивидуальным (или коллективным) разногласием для его оспаривания в соответствующий юрисдикционный орган является важнейшей формой самозащиты своих трудовых прав. Это обращение показывает проявление инициативы работника (работников) на самозащиту (оспаривание) трудовых прав или своих законных трудовых интересов. Без проявления такой инициативы трудового спора не будет, даже если разногласия не были самоурегулированы [2, с. 8].

Иной точки зрения придерживается С.Ю. Чуча, по мнению которого наличие разногласия между сторонами правоотношений само по себе означает наличие спора [10, с. 7].

Несмотря на наличие разных точек зрения на данный вопрос, некоторые ученые считают, что не всякое разногласие следует рассматривать как трудовой спор в правовом смысле. Разногласие, по их мнению, перерастает в индивидуальный трудовой спор только тогда, когда, во-первых, его не удалось урегулировать путем переговоров, а во-вторых, неурегулированное разногласие передано на рассмотрение и разрешение соответствующего юрисдикционного органа [3, с. 14].

Таким образом, трудовое правонарушение, а затем его различная оценка субъектами спорного правоотношения (разногласие) не только не являются синонимами понятия «трудовой спор», но и, как правило, предшествуют последнему.

Итак, что следует понимать под *трудовыми спорами*?

Современная наука трудового права идет по своему пути развития, отличного от существовавшей прежде науки. Если до этого у нас не было возможности проследить особенности казахстанского трудового права (в силу нахождения нашей страны в составе СССР), то сейчас мы попытаемся сравнить российское трудовое право с трудовым правом Казахстана в вопросах регулирования трудовых споров в целом и индивидуальных в частности.

По мнению М.В. Лушниковой, исследование понятия «трудовой спор» имело большое значение как в теоретическом, так и в практическом аспекте для правильного избрания способа защиты прав и интересов субъектов трудовых отношений. Изучение понятия



трудового спора затрагивает в первую очередь юридическую природу трудового спора [11, с. 7].

По мнению О.С. Смирнова, трудовыми спорами являются разногласия между работником (работниками) и работодателем (администрацией), не урегулированные путем непосредственных переговоров сторон или с участием профсоюзов (профкома), по вопросам установления или изменения условий труда и их применения, заключения, изменения и выполнения коллективного договора, соглашения по социально-трудовым вопросам. При этом под условиями труда понимается совокупность социально-правовых (размер оплаты труда, продолжительность рабочего времени, отпуска и другие условия, устанавливаемые законами и иными нормативными правовыми актами, а также соглашением сторон) и производственных (технические, санитарные, гигиенические, производственно-бытовые и другие условия, устанавливаемые законами и иными нормативными правовыми актами) факторов [6, с. 370].

Под трудовыми спорами, по мнению казахстанского ученого В.Н. Уварова, понимаются разногласия между работником (работниками) и работодателем (работодателями) по вопросам применения трудового законодательства, выполнения или изменения условий соглашений, трудового и (или) коллективного договоров, актов работодателя [12, с. 444].

В ТК РК дается следующее определение трудового спора: трудовой спор – это разногласия между работником (работниками) и работодателем (работодателями) по вопросам применения трудового законодательства РК, выполнения или изменения условий соглашений, трудового и (или) коллективного договоров, актов работодателя [9].

В науке трудового права существуют различные подходы при проведении классификации трудовых споров.

В настоящее время в юридической литературе трудовые споры подразделяются по характеру спора на исковые и неисковые. Так, А.М. Куренной и В.И. Миронов считают: «Наиболее важным представляется разделение трудовых споров на исковые и неисковые. Исковые – это споры о применении ранее установленных законами

и иными нормативными правовыми актами и индивидуальными договорами условий труда, то есть по поводу нарушенного права. Споры неискового характера касаются установления условий труда или изменения действующих» [3, с. 19].

В теории советского трудового права выделяли два вида трудовых споров: споры по поводу применения законодательства о труде и споры по поводу установления условий труда. В связи с этим хрестоматийным стало определение трудового спора согласно советскому трудовому праву как неурегулированных разногласий между администрацией предприятия, учреждения, организации либо вышестоящим хозяйственным органом и работниками либо их профсоюзной организацией по поводу применения установленных условий труда (в нормах трудового права, в коллективном и трудовом договорах) или установления условий труда рабочих и служащих, которые не регулируются в централизованном порядке [13, с. 506]. При этом советской доктриной постулировалось, что для советских социалистических трудовых отношений характерно отсутствие коллективных трудовых споров, они могут возникать только при заключении коллективных договоров [14, с. 20]. Так, Н.Г. Александров все трудовые споры делил на две основные категории: индивидуального и коллективного значения. Предметом содержания споров индивидуального значения является восстановление или признание индивидуальных трудовых прав «персонального конкретного лица». Вторую категорию споров, по мнению Н.Г. Александрова, составляют весьма редкие у нас споры коллективного значения, возникающие на почве установления или изменения условий труда [15, с. 348–349].

В юридической литературе предлагается также классификация трудовых споров в зависимости от вида спорного отношения на споры из трудовых правоотношений, споры из правоотношения по трудоустройству, споры из правоотношений по надзору и контролю за соблюдением трудового законодательства и правил охраны труда и другие [16, с. 13–14].

Наиболее оптимальную классификацию, с нашей точки зрения, предлагает В.Н. Уваров, полагая, что трудо-

вые споры можно классифицировать по различным основаниям: по субъектному составу, по характеру (предмету) споров, по подведомственности их рассмотрения. Этим же точки зрения придерживаются В.А. Зеленый и Ф.М. Абишева [17, с. 145].

Среди прочих видов трудовых споров нас интересуют индивидуальные трудовые споры, о которых и будет идти речь.

ТК РК не раскрывает понятие индивидуального трудового спора, тогда как согласно ст. 381 ТК Российской Федерации под индивидуальным трудовым спором понимаются 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 [18, с. 706].

В Казахстане понятие данного определения раскрывается лишь в науке трудового права. Так, по мнению В.Н. Уварова, индивидуальные трудовые споры – это споры, возникающие по инициативе отдельных работников, выдвигающих требование к работодателю о признании или восстановлении их нарушенных трудовых прав. Данная категория споров возникает по поводу применения норм трудового законодательства, коллективного договора и соглашений [12, с. 445].

Индивидуальный трудовой спор – это неурегулированное разногласие 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 [19, с. 113].

Индивидуальный трудовой спор, как полагает В.В. Лысенко, – это спор между работодателем и лицом, ранее состоявшим в трудовых отношениях с этим работодателем, а также лицом, изъявившим желание заключить трудо-



вой договор с работодателем, в случае отказа работодателя от заключения такого договора [8, с. 323].

Приведенное означает, что, в отличие от ранее действовавшего законодательства, расширен круг субъектов индивидуального трудового спора. Ими, помимо работодателя и работника, теперь признаются также лица, ранее состоявшие в трудовых отношениях с работодателем, и лица, которые еще ни в каких правоотношениях с работодателем не состояли, однако считают, что им необоснованно отказано в приеме на работу.

Индивидуальным трудовым спорам присуща своя классификация, основания которой могут быть самыми различными. Например, некоторые ученые выделяют такое основание классификации, как в зависимости от особенностей субъектного состава, и различают следующие виды индивидуальных трудовых споров: 1) согласно специфике работодателя (с работодателем – юридическим лицом, с работодателем – физическим лицом); 2) согласно специфике работника (с лицом, которое изъявило желание заключить трудовой договор с работодателем, однако ему было отказано; с работником данного работодателя; с лицом, ранее состоявшим в трудовых отношениях с этим работодателем) [20, с. 452].

Л.Н. Анисимов и А.Л. Анисимов выделяют классификацию индивидуальных трудовых споров по виду спорного правоотношения на споры из трудовых правоотношений, споры из правоотношений по трудоустройству (например, спор в связи с отказом в приеме на работу по брони инвалида или другого лица, с которым наниматель обязан заключить трудовой договор) и другие [21, с. 470].

К указанным видам индивидуальных трудовых споров мы предлагаем добавить следующую классификацию (по способу разрешения):

1) индивидуальные трудовые споры, разрешаемые в общем порядке, то есть когда спор разрешается в согласительной комиссии, а затем в суде;

2) индивидуальные трудовые споры, разрешаемые в судебном порядке, то есть когда в согласительную комиссию стороны не имели намерений обратиться.

**Выводы.** По нашему мнению, нарушения трудовых прав работников

ведут к росту социальной напряженности, сопровождаются ростом числа трудовых споров, как коллективных, так и индивидуальных. Прежняя централизованная государственная система регулирования трудовых и социальных отношений разрушается, а новая только формируется, и этот процесс происходит не всегда гладко.

Таким образом, на сегодняшний день необходимо уделять большое значение повышению эффективности разрешения трудовых споров не только на теоретическом, но и на практическом уровне, так как от повышения эффективности решения проблем граждан в данной сфере зависит конечная эффективность реализации государством своих функций. В связи с этим мы полагаем, что на данном этапе развития казахстанскому законодательству необходимо внести в трудовое законодательство уточнение понятия «индивидуальный трудовой спор», что, в свою очередь, позволит исключить разночтения и толкования в правоприменении.

#### Список использованной литературы:

1. Конституция Республики Казахстан от 30 августа 1995 г. (с изменениями и дополнениями по состоянию на 21 мая 2007 г.) // Информационная система «Параграф». – 2015. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа : [http://online.zakon.kz/Document/?doc\\_id=1005029](http://online.zakon.kz/Document/?doc_id=1005029).

2. Балашов А.И. Трудовые споры и порядок их разрешения : [учеб. пособие] / А.И. Балашов. – СПб. : Изд-во ГУ ВШЭ, 2008. – 112 с.

3. Куренной А.М. Практический комментарий к законодательству о трудовых спорах / А.М. Куренной, В.И. Миронов. – М., 1997.

4. Трудовое право России / под ред. Р.З. Лившица, Ю.П. Орловского. – М., 1998.

5. Виноградова О.А. Проблемы терминологии индивидуального трудового спора: историко-правовой аспект / О.А. Виноградова [Электронный ресурс]. – Режим доступа : [http://en.pskgu.ru/projects/pgu/storage/wg6110/wgpgu03/wgpgu03\\_27.pdf](http://en.pskgu.ru/projects/pgu/storage/wg6110/wgpgu03/wgpgu03_27.pdf).

6. Смирнов О.С. Трудовое право : [учебник] / О.С. Смирнов. – 2-е изд. – М. : Проспект, 1998.

8. Лысенко В.В. Трудовое право: курс лекций : [учеб. пособие для вузов] / В.В. Лысенко, М.В. Пресняков, С.Е. Чанов. – М. : Экзамен, 2005. – 380 с.

9. Трудовой кодекс Республики Казахстан от 15 мая 2007 г. (с изменениями и дополнениями по состоянию на 21 июля 2015 г.) // Информационная система «Параграф». – 2015. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа : [http://online.zakon.kz/Document/?doc\\_id=30103567](http://online.zakon.kz/Document/?doc_id=30103567).

10. Чуча С.Ю. Коллективные трудовые споры в Российской Федерации : автореф. дисс. ... канд. юрид. наук / С.Ю. Чуча. – Омск, 1997.

11. Лушникова М.В. Трудовые споры в СССР / М.В. Лушникова. – Ярославль, 1991.

12. Уваров В.Н. Трудовое право Республики Казахстан : [учебник] / В.Н. Уваров. – 2-е изд. – Алматы : Паритет, 2008. – 616 с.

13. Советское трудовое право / под ред. Н.Г. Александрова. – М., 1972.

14. Николаева Л.А. Защита трудовых прав советских граждан / Л.А. Николаева. – Алма-Ата, 1971.

15. Советское трудовое право / под ред. Н.Г. Александрова. – М., 1963.

16. Толкунова В.Н. Трудовое право : [конспект лекций] / В.Н. Толкунова. – М., 1998.

17. Зеленый В.А. Трудовое право и право социальной защиты : [учеб.-метод. комплекс] / В.А. Зеленый, Ф.М. Абишева. – Семипалатинск, 2007. – 282 с.

18. Строгович Ю.Н. Трудовой кодекс Российской Федерации. Профессиональные комментарии и разъяснения к сложным ситуациям / [Ю.Н. Строгович, М.М. Покровская, Л.В. Щур-Труханович, Е.А. Саркисянц, Д.Л. Щур, С.А. Добрынина]; под общ. ред. Л.В. Щур-Труханович. – М. : Дело и сервис, 2009. – 768 с.

19. Трудовое право Республики Казахстан : [учеб. пособие]. – Костанай : Костанайский филиал ФГБОУ ВПО «ЧелГУ», 2013. – 226 с.

20. Бердычевский В.С. Трудовое право / В.С. Бердычевский, Д.Р. Акопов, Г.В. Сулейманов. – Ростов-на-Дону, 2002.

21. Бердычевский В.С. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров / В.С. Бердычевский, Д.Р. Акопов // Библиотека «Полка Букиниста». – 2004.