

рез такого рода обязательства реализуется общепринятая концепция устойчивого развития.

Анализ правовой базы СЕ в отношении охраны КЦ позволяет выделить ряд основополагающих стандартов и тенденций регулирования, которые могут быть восприняты при совершенствовании национального законодательства. К их числу относятся: соотнесение охраны КЦ с общегосударственной социально-экономической политикой, социально-экономическим развитием региона и местности; включение КЦ в современный контекст развития общества, основанное на принципах устойчивого развития; создание эффективной системы контроля использования КЦ; распределение ответственности за надлежащий уровень охраны и развития КЦ между органами государственной власти, общественностью, местным сообществом, собственниками или пользователями КЦ, субъектами хозяйствования, вовлеченными в ту или иную сферу, сопряженную с охраной и развитием КЦ; создание системы оценки рисков и разработка стратегии охраны КЦ.

*О.Л. Молчан, аспирантка
НЦЗПИ (Минск)*

К ВОПРОСУ О ПОНЯТИИ ТРУДОВОГО СПОРА

В настоящее время в теории и практике трудового права существуют несколько различных понятий, с помощью которых пытаются охарактеризовать возникающие противоречия между работником и работодателем. Наиболее часто встречающиеся — 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 являются 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 переговорах путем достижения соглашения, либо путем вынесения решения компетентным органом). На наш взгляд, расхождение первого и второго 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 отношениями по занятости являются безработный, органы государственной службы занятости и наниматели. В случае если возникает спор между безработным и нанимателем, то данный спор можно отнести к трудовому (например, в случае необоснованного 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 закреплены в законодательстве на уровне локальных нормативных правовых актов 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: по устранению препятствий к реализации права (восстановление на работе незаконно уволенного работника); по восстановлению прежнего правового положения путем полного или частичного возмещения утраченных благ (например, в случае незаконного удержания заработной платы); об установлении новых условий труда, 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 / Рос. акад. наук. Ин-т рус. яз. им. В. Виноградова. — 4-е изд., доп. — М.: ООО «ИТИ Технологии», 2003. — С. 757.

2. *Смолярчук, В.И.* Охрана трудовых прав рабочих и служащих / В.И. Смолярчук. — М.: Юрид. лит., 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.

*Г.Н. Москалевич, канд. юрид. наук
БГЭУ (Минск)*

ПРИМЕНЕНИЕ ИНОСТРАННОГО ПРАВА: ПОНЯТИЕ И СУЩНОСТЬ

Категория «применение права» — широко распространенное понятие в юриспруденции, которому уделяется достаточно большое внимание со стороны как ученых, так и практиков. Однако в отношении данного правового понятия используются различные термины: «правоприменительная деятельность», «правоприменительные отношения», «правоприменительный процесс», которые отнюдь не тождественны. В связи с этим необходимо разграничить эти термины.

Применение права рассматривается в юридической науке как сложная самостоятельная форма его реализации, предполагающая деятельность компетентных органов, осуществляемую в сочетании с иными формами реализации (исполнением, соблюдением, использованием) и в их взаимном проникновении, направленную на разрешение индивиду-