

УДК (341.1)(349.22)

**А. В. Ясинская-Казаченко**, кандидат юридических наук, доцент  
Учреждение образования «Белорусский государственный экономический университет»,  
220070 Минск, Республика Беларусь, пр-т Партизанский, 26, +375 (29) 158 35 46, Angelina\_jas@mail.ru

## ЕДИНСТВО И ДИФФЕРЕНЦИАЦИЯ ТРУДОВОГО СПОРА И КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ: ЧАСТНЫЕ И ПУБЛИЧНЫЕ НАЧАЛА

В статье исследуются вопросы соотношения трудовых споров и конфликтов интересов законодательства о труде и положений о государственной гражданской службе. Представлены основные позиции о включении или невключении служебных отношений в предмет трудового права, исходя из этого воспроизводится вывод о том, что договоры (контракты) о труде (службе) с государственными гражданскими служащими являются особыми классами трудовых договоров, а прохождение государственной службы находится как бы в состоянии раздвоения, разветвления, разделения на части (бифуркация). Данная статья содержит дискуссию о том, можно ли признать оправданным возникновение трудовых споров (конфликтов) в служебных отношениях, затрагивающих частные и публичные интересы, в связи с этим анализируются общие черты, принципы, присущие трудовым спорам и конфликтам интересов, выявляются их различия по субъектному составу, содержанию, способам разрешения. В заключении автор приходит к выводу о возможности объединения трудовых споров и конфликтов интересов в едином определении понятия «трудовые споры (конфликты)» с разделением их на трудовые споры (конфликты) отдельных категорий работников и трудовые споры работников гражданской службы.

**Ключевые слова:** трудовой спор; конфликт интересов; трудовой спор (конфликт) в служебных отношениях; частный и публичный интерес.

Библиогр.: 19 назв.

**A. V. Yasinskaya-Kazachenko**, PhD in Law, Associate Professor  
Institution of Education “Belarusian State Economic University”, 26 Partizansky Ave.,  
220070 Minsk, the Republic of Belarus, +375 (29) 158 35 46, Angelina\_jas@mail.ru

## UNITY AND DIFFERENTIATION OF LABOR DISPUTES AND CONFLICTS OF INTEREST: PRIVATE AND PUBLIC BEGINNINGS

The article examines the correlation between labor disputes and conflicts of interest in labor legislation and civil service regulations. The main positions on the inclusion or non-inclusion of official relations in the subject of labor law are presented, based on this, the conclusion that agreements (contracts) on labor (service) with state civil servants are special classes of labor contracts is reproduced, and public service experience is, as it were, in a state of bifurcation, branching, division into parts (bifurcation). This article contains a discussion on whether the occurrence of labor disputes (conflicts) in official relations affecting private and public interests can be considered justified, in this regard, the common features, principles inherent in labor disputes and conflicts of interest are analyzed, their differences in subject composition, content, and methods of resolution are revealed. The author comes to the conclusion about the possibility of combining labor disputes and conflicts of interest in a single concept “labor disputes (conflicts)”, subdividing them into labor disputes (conflicts) of certain categories of employees and labor disputes of civil service employees.

**Key words:** labor dispute; conflict of interests; unity and struggle; labor dispute (conflict) in official relations; private and public interest.

Ref.: 19 titles.

**Введение.** Задачей исследования является попытка проанализировать соотношение *трудовых споров и конфликтов интересов*, что предполагает выявление их общих черт, особенностей и характера взаимодействия. Трудовые споры — явление и понятие в трудовом праве давно известное и изучаемое многими авторами в различных аспектах [1; 2]. 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» [3, с. 31].

Термин «конфликт интересов» как специальная юридическая категория, закрепленная в нормативных правовых актах, появился относительно недавно и прежде всего в законодательстве, устанавливающем основы государственной политики в сфере борьбы с коррупцией в рамках прохождения различного рода службы.

Закон Республики Беларусь «О борьбе с коррупцией» (Закон № 305-3) [4] содержит определение понятия конфликта интересов. Конфликт интересов — ситуация, при которой личные интересы государственного должностного лица, его супруга (супруги), близких родственников или свойственников влияют или могут повлиять на надлежащее исполнение государственным должностным лицом своих служебных (трудовых) обязанностей при принятии им решения или участия в принятии решения либо совершении других действий по службе (работе).

Исследование теоретических и методических вопросов разрешения трудовых споров и управления конфликтом интересов, выбор элементов механизма разрешения и управления на базе упреждающего подхода соответствуют общим тенденциям смещения приоритетов в государственной службе в направлении применения этических регуляторов и положений, что представляется актуальным как для теории, так и практики государственного управления.

**Материалы и методы исследования.** Современные научные представления о государственном управлении, а также научные труды и разработки отечественных и зарубежных ученых по методологическим, теоретическим и прикладным проблемам управления трудовым спором и конфликтом интересов на государственной службе были положены в основу статьи. Также в основу исследования положен понятийный аппарат, разработанный в рамках законодательства о труде и государственной гражданской службе. В процессе разработки использованы методы структурно-функционального, типологического, сравнительно-исторического, а также методология системного анализа и синтеза.

**Результаты исследования и их обсуждение.** В научной литературе отмечается, что под конфликтом интересов следует понимать «конфликт между должностными обязанностями и личными интересами государственного гражданского служащего, при котором его личные интересы способны повлиять на выполнение им служебных обязанностей, вследствие чего возможно наступление негативных последствий в виде нанесения ущерба интересам граждан, организаций, общества...» [5, с. 12—13]. В предложенном определении нами поддерживается точка зрения о том, что термин «должностные обязанности» отражает функциональное назначение государственной службы, т. е. реализации общественного интереса.

Непредставление государственным должностным лицом уведомления о возникшем конфликте интересов или возможности его возникновения, если ему было известно о возникновении конфликта интересов или возможности его возникновения, является основанием для отказа в назначении государственного служащего на другую государственную должность либо для привлечения его к дисциплинарной ответственности вплоть до освобождения от занимаемой должности (увольнения).

Смысл указанных положений касается дисциплинарной ответственности за совершение так называемых коррупционных правонарушений, к которым, в частности, относится принятие должностным лицом мер по предотвращению и (или) урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является. В этом случае могут применяться меры дисциплинарных взысканий. За неисполнение или ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей к государственным служащим могут применяться следующие меры дисциплинарного

взыскания: замечание, выговор, предупреждение о неполном служебном соответствии, лишение полностью или частично стимулирующих выплат на срок до двенадцати месяцев, понижение в классе государственного служащего на срок до шести месяцев, увольнение с занимаемой должности. Кроме того, в качестве меры дисциплинарного наказания действует увольнение в связи с утратой доверия.

Все это свидетельствует о расширении сферы действия конфликта интересов в свете законодательства о труде и об усилении ответственности, связанной с ними. Анализ приведенных положений позволяет сделать вывод о том, что конфликты интересов присущи сфере служебных отношений и могут возникнуть в связи с прохождением той или иной службы. И если исходить из того, что служебные отношения не являются предметом регулирования трудовых и тесно связанных с ними отношений (данная позиция высказана в юридической литературе), изучение конфликтов интересов не входит в число задач науки трудового права.

По вопросу о вхождении либо невхождении служебных отношений в предмет трудового права высказана и существует такая точка зрения, согласно которой эти отношения регулируются законодательством о труде, но с особенностями, установленными соответствующими актами. Так, в сфере современных правовых отношений комплектования государственной службы своеобразное развитие получают отношения, связанные с трудовыми, в частности, с договорной (контрактной) формой поступления на нее, что позволило ряду авторов причислить их к разряду общих трудовых [6, с. 105].

Так, по мнению Т. А. Нестеровой, доказывается решающее влияние норм трудового права на регулирование отношений по поводу приема, прохождения и прекращения службы в органах, а наличие договорных (контрактных — А. Я.-К.) отношений государственной службы противоречит самой сути административного права как права, регламентирующего исполнительно-распорядительную деятельность, а не договорные отношения [7, с. 28].

Это мнение опирается прежде всего на то, что решение рассматриваемого вопроса связано с переходом от позитивистского, нормативного («узкого») понимания права к социологическому («широкому»), потому что определение источников или форм существования права, естественно, вытекает из того, что такое право. Согласно социологической доктрине, право включает в себя не только правовые нормы, но и индивидуально-правовые акты, а также правоотношения.

Такой подход основан на диалектическом законе единства и борьбы противоположностей. Нормы права — абстрактное, а индивидуальные акты и правоотношения — конкретное. Эти противоположности не могут существовать отдельно друг от друга, в противном случае они превращаются в пустые абстракции. Только единство этих противоположностей превращает их в реальность и делает действительными: норма права как правило поведения становится таковой лишь в том случае, если она воплощается в поведении конкретных субъектов, что осуществляется в свете принятия индивидуальных актов и правоотношений. В этой связи идеальное абстрактное переходит в конкретное. В то же время индивидуальный акт и реальное поведение субъектов базируются на общей норме. Единство того и другого дает жизнь этим противоположностям. В такой трактовке трудовой договор в виде контракта с государственным гражданским служащим следует включать в систему источников трудового права.

Представляется, что при таком подходе конфликты интересов должны быть в области внимания ученых-трудовиков, но в специальной юридической литературе о них практически ничего не говорится.

В данной работе будут представлены две основные позиции о включении и невключении служебных отношений в предмет трудового права.

Л. Ю. Бугров анализирует данный вопрос в его конкретном преломлении соотношения индивидуальных трудовых договоров и иных договоров о труде (службе) [8, с. 143].

А. А. Греченков, рассматривая принятие Закона Республики Беларусь от 1 июня 2022 года № 175-З «О государственной службе» [9] (Закон № 175-З), указывает преимущественно на то, что основы правового статуса гражданских служащих составляют нормы Закона № 175-З, иных актов законодательства в сфере гражданской службы. При этом автор делает вывод о том, что на гражданских служащих как на наемных работников распространяется значительная часть норм законодательства о труде и иного законодательства [10].

Из этого следует вывод о том, что прохождение государственной гражданской службы находится как бы в состоянии раздвоения, разветвления, разделения на части (бифуркация); с одной стороны, основы правового статуса гражданских служащих составляют нормы законодательства о гражданской службе, с другой — регламентируется законодательством о труде с соответствующими особенностями, а значит, эта сфера является составной частью предмета трудового права.

Итак, если бы действие конфликта интересов ограничивалось исключительно областью служебных отношений, которая, как отмечалось, по-разному трактуется учеными с точки зрения отнесения ее к предмету трудового права, то было бы как-то объяснимо недостаточное внимание к данной проблеме среди специалистов трудового права. Однако принятые положения ведомственных актов демонстрируют иное, в них говорится и о конфликте интересов государственных гражданских служащих с точки зрения ситуации, когда личная заинтересованность этого работника влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им своих служебных (трудовых) обязанностей при принятии им решения или участия в принятии решения либо совершении других действий по службе (работе).

Далее из норм Указа Президента Республики Беларусь № 292 от 01.07.2013 [11] вытекает, что сотрудники подлежат увольнению со службы в запас по основанию с непредставлением уведомления о возникновении конфликта интересов, введены журналы учета уведомлений о возникновении конфликта интересов или возможности его возникновения [12]. Термин «конфликт интересов» в соответствии с Законом № 305-З и иными актами законодательства, в том числе Типовым положением о комиссии по противодействию коррупции распространяется на отдельные категории работников. В этом смысле уместным будет предложение об утверждении руководителем государственного органа (организации) положения о постоянной комиссии по урегулированию трудовых споров (конфликтов) в служебных отношениях найма, в которой могут рассматриваться вопросы по соблюдению требований к служебному поведению государственных служащих, как, собственно, и сами конфликты интересов, вытекающие из трудовых отношений.

Например, согласно ст. 35 Кодекса Республики Беларусь об образовании, действует комиссия по разрешению конфликта интересов педагогического работника, порядок организации ее работы, принятия решений и их исполнения устанавливается Министерством образования Республики Беларусь.

Анализ приведенных положений свидетельствует о том, что конфликты интересов как особое юридическое понятие и явление не ограничиваются в настоящее время сферой только государственно-служебных отношений, даже если считать, что они находятся вне предмета трудового права, но относятся к трудовым отношениям и тесно с ними связаны, так как приведенные положения о конфликтах интересов внесены в законодательство Республики Беларусь, действуют они в отношении работников, связаны с исполнением ими трудовых обязанностей, что, бесспорно, свидетельствует о введении отношений, связанных с конфликтами интересов, в предмет трудового права, и в целом с расширением сферы действия данных конфликтов. В связи с этим возникает множество вопросов, которые даже сформулировать, очевидно, с достаточной полнотой пока невозможно, не говоря о том, чтобы дать на них исчерпывающие ответы.

Тем не менее проблема поставлена и требует изучения. В данной части работы обратимся к исследованию соотношения трудовых споров и конфликтов интересов, что

требует определения их общих признаков, особенностей, характера взаимодействия и, возможно, объединения в каком-то едином общем понятии.

Общие черты трудовых споров и конфликтов интересов имеются, но их немного: и споры, и конфликты представляют собой юридическую природу и содержание трудовых отношений, правовые начала касаются как единства, так и дифференциации элементов трудового договора (контракта), отчасти схожие принципы, квазисудебные органы, ограниченные пределами конкретного постоянного коллектива.

Определение конфликта интересов приводилось выше, трудовые споры определены в Трудовом кодексе Республики Беларусь (далее — ТК) [13]: индивидуальные — в ст. 233 ТК, коллективные — в ст. 377 ТК; это явления реальной действительности, существующие в сфере трудовых и служебных отношений, если последние выделять особо; оба явления связаны с конфликтными ситуациями в самом широком смысле этого слова, тем более что трудовые споры когда-то и в законе именовались конфликтами, а в литературе и сейчас могут иметь такое наименование [14, с. 76—77]. Таким образом, и трудовые споры, и конфликты интересов связаны: наличием трудового договора (контракта); перманентностью трудовых отношений; статусом государственного служащего как гражданина, поступающего, проходящего и прекращающего государственную службу, выполняющего за вознаграждение свою трудовую функцию.

Различие по субъектному составу. Субъектами трудовых споров в самом общем виде выступают работники и наниматель. Субъектом индивидуального спора может быть работник, которому отказано в заключении трудового договора, и лицо, которое уже не является работником, уволенный работник и наниматель. Важно подчеркнуть, что субъектами разногласий в данном случае могут быть любые категории работников. В коллективных трудовых спорах сторонами выступают работники и наниматели (объединения нанимателей). Так как конфликты интересов носят индивидуальный характер, то в дальнейшем их сравнение будет приводиться только с индивидуальными трудовыми спорами, исключив коллективные.

При конфликте интересов на одной стороне находится лицо, имеющее личную материальную заинтересованность, а на другой — лицо, которому может быть причинен вред. Если это общее положение конкретизировать, то в сфере служебных отношений лицо с личной заинтересованностью — это государственный служащий, а тот, кому он может причинить вред, — граждане, организации, общество или государство. Таким образом, можно сказать, что на одной стороне конфликта интересов в служебных отношениях находится государственный служащий, а на другой — лица, которые могут выступать по отношению к нему в качестве нанимателя, например, для государственного служащего государство является нанимателем в лице определенного органа. При конфликте интересов с точки зрения законодательства о труде на одной стороне находится работник, государственный гражданский служащий с материальной личной заинтересованностью, а на другой — организация, его наниматель, которой может быть причинен вред.

Подытоживая сказанное, получаем вывод: в трудовых спорах сторонами являются любые категории работников (и некоторые иные лица) и наниматель, а в конфликте интересов — государственные служащие, в целом государство и отдельные категории работников (если к ним относить и государственных гражданских служащих).

По содержанию трудовые споры и конфликты интересов отличаются следующим.

Трудовые споры с точки зрения содержания (или предмета) спора делятся на споры по применению законодательства о труде, коллективного договора, соглашения, иных локальных правовых актов, соблюдению условий трудового договора, содержащих нормы трудового права (споры о праве), и споры об установлении или изменении условий трудового договора (споры об интересе).

Содержанием конфликта интересов выступает материальный интерес государственного служащего и отдельных категорий работников, который может вступить в противоречие

с интересами соответствующего субъекта и принести ему вред. При сравнении указанных положений прежде всего напрашивается сопоставление трудовых споров об интересе и конфликтов интересов. На первый взгляд можно усмотреть сходство между ними хотя бы терминологическое, так как в обоих случаях фигурирует термин «интерес». Но на самом деле речь идет о совершенно разных явлениях и различном понимании интереса.

При возникновении трудового спора сталкиваются интересы работника и нанимателя по поводу установления или изменения условий труда. Необходимо подчеркнуть, что в данном случае интересы обеих сторон не нарушают норм права, в этой связи они правомерны по своей природе. При конфликте интересов имеется в виду не различие интересов в связи с условиями труда (службы), а противопоставление интересов работника и нанимателя, при котором работник хочет получить материальную личную выгоду, что может привести к определенному вреду. Эта выгода связана с трудовыми (служебными) обязанностями работника (служащего), а значит, они будут исполняться ненадлежащим образом, поэтому интерес работника в данном случае будет носить противоправный характер.

Из сказанного следует, что трудовые споры об интересе и конфликты интересов по своему содержанию не совпадают [14, с. 78]. В этой части в качестве вывода сошлемся на мнение В. Н. Толкуновой, которая отмечает, что «в трудовых спорах о праве защищается и восстанавливается нарушенное право работника...» [15, с. 21]. Содержанием конфликта интересов является противоправный интерес работника (служащего). Этот интерес влияет или может повлиять на надлежащее исполнение работником (служащим) своих трудовых (служебных) обязанностей, привести к нарушению законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, возникновению трудового спора (конфликта). Но в этом случае нарушение не со стороны нанимателя, а со стороны работника (служащего).

Это, в свою очередь, может привести к привлечению работника (служащего) к дисциплинарной ответственности (в частности, к увольнению за утрату доверия — п. 2 ст. 47 ТК). Данные действия могут быть обжалованы работником (служащим) в надлежащем порядке, что может побудить спор (конфликт) о праве в трудовых (служебных) отношениях.

Таким образом, споры о праве, споры об интересе и конфликты интересов по своему содержанию принципиально различны, но конфликт интересов может вызывать спор (конфликт) о праве и спор (конфликт) об интересе в трудовых (служебных) отношениях.

С точки зрения классификации трудовых споров и конфликтов интересов можно отметить следующее.

Вопрос о видах трудовых споров подробно исследован в юридической литературе, поэтому отметим лишь наиболее распространенные из них, не вдаваясь в их подробное объяснение. Практически все авторы выделяют три главных основания классификации трудовых споров: по спорящему субъекту, характеру спора, виду спорного правоотношения [15, с. 21]. Н. И. Гонцов считает, что с точки зрения способов разрешения трудовых споров можно выделить споры, разрешаемые в общем порядке, и споры, рассматриваемые в особом порядке. Общий порядок означает, что индивидуальный трудовой спор рассматривается комиссией по трудовым спорам (КТС) и судом. Особый порядок действует в отношении отдельных категорий работников и включает в себя суд и иной (квасисудебный — А. Я.-К.) орган по разрешению спора, например, это касается работников прокуратуры, судей и др. [16].

Индивидуальные трудовые споры, по общему правилу, разрешаются КТС и судом. Для отдельных категорий работников законом могут быть установлены особенности в урегулировании трудовых споров. Они состоят обычно в том, что суд всегда остается в числе органов по рассмотрению споров, но вместо КТС появляется иной квасисудебный орган. По закону о прокуратуре работник в случае возникновения спора вправе обратиться в вышестоящий орган и (или) суд. Прокурорский работник вправе обжаловать в вышестоящий орган прокуратуры (вышестоящему руководителю органа прокуратуры) и (или) в суд принятое в отношении его решение о наложении дисциплинарного взыскания, освобождении или

отстранении от должности, переводе его на другую должность, лишении классного чина или увольнении из органов прокуратуры.

Аналогичный порядок обращения и рассмотрения трудовых споров с участием государственного служащего регулируется Законом № 175-З. Государственный служащий вправе обратиться в вышестоящие государственные органы и (или) суд для разрешения споров, связанных с государственной службой по вопросам поступления на государственную службу, ее прохождения, реализации прав государственного служащего, перевода на другую государственную должность, дисциплинарной или материальной ответственности, несоблюдения гарантий правовой и социальной защиты, освобождения от занимаемой должности (увольнения), иных случаях, предусмотренных законодательством.

При этом право государственного служащего на защиту своих прав и законных интересов в государственных органах применительно к реализации этого права в его конкретных правоотношениях начинается с момента поступления на государственную службу. Нельзя не отметить, что перечень случаев, когда государственный служащий вправе обратиться за защитой, является открытым.

В этой связи следует признать оправданным возникновение трудовых споров (конфликтов) в служебных отношениях, затрагивающих как частные, так и публичные интересы.

Признавая право государственного служащего на обращение в вышестоящие государственные органы и (или) в суд для разрешения споров, связанных с государственной службой, следует специально подчеркнуть необходимость понимания частного и публичного интереса не только в спорах по поводу установления, изменения условий труда или применения законодательства о труде, но и в спорах по поводу применения законодательства о государственной службе и принятых нормативных правовых актов.

Непосредственно в судах рассматриваются индивидуальные трудовые споры: об отказе в приеме на службу; дискриминации сотрудников; возмещении сотрудником ущерба, причиненного работодателю, если иное не предусмотрено федеральными законами [17, с. 266]. Инициаторами служебного спора могут быть: государственный служащий; лицо, изъявившее желание поступить на государственную службу; лицо, ранее состоявшее на государственной службе.

В законодательстве регламентированы вопросы обжалования наложенных дисциплинарных взысканий. При их разрешении в большинстве случаев применяется порядок, установленный частью четвертой ст. 202 ТК и гл. 17 ТК, а для отдельных категорий — порядок, установленный дисциплинарными уставами. Порядок разрешения иных споров (конфликтов) в служебных отношениях регламентирован фрагментарно для отдельных видов государственной службы. Применительно к аппаратной службе существование квазисудебных органов для рассмотрения трудовых споров (конфликтов) отдельных категорий работников законодательством Республики Беларусь не предусмотрено. В Республике Беларусь имеется большая практика работы схожих по назначению квазисудебных органов в Вооруженных Силах — судов чести, в органах МВД — товарищеских судов. Важной особенностью таких органов является то, что в них могут включаться независимые эксперты — представители научных и образовательных организаций.

Таким образом, общий порядок разрешения трудовых споров установлен ТК и Гражданско-процессуальным кодексом Республики Беларусь, конфликтов интересов — законодательством о государственной службе. Трудовые споры и конфликты интересов различаются между собой, и хотя они представляют собой разные правовые категории и явления правовой действительности, но важный вывод очевиден: *обеспечение должного уровня правовой защиты гражданских служащих.*

В связи с поставленными в работе задачами необходимо сформулировать еще один вопрос и попытаться дать на него ответ, который вытекает из ранее выстроенных рассуждений о том, возможно ли объединить трудовые споры и конфликты интересов: в едином понятии и какой это может иметь смысл; унифицировать их, но с условием диф-

ференцированного подхода к специфическим проявлениям правового регулирования различных видов споров (конфликтов) по службе.

Начнем со смысла такого объединения. Обозначенная проблема связана с более широкой — соотношением единства и дифференциации в трудовом праве, которая выходит на философский уровень обобщения, на взаимодействие всеобщего, особенного и единичного. Интересные соображения на этот счет сформулированы Л. Ю. Бугровым [8, с. 166—169]. Задача любой науки состоит, с одной стороны, в том, чтобы выделять какие-либо явления из массы других, определяя их специфические признаки, а с другой — объединять однородные явления в соответствующие виды (классы), выводя для этого более широкие категории, позволяющие сделать такое объединение. Все это позволяет классифицировать соответствующие явления, систематизировать их, что дает возможность вести их изучение не хаотично, а последовательно, по определенной логике. Это свидетельствует о формировании научного подхода к исследуемым явлениям, о становлении науки. Поэтому с научной теоретической точки зрения попытка объединить трудовые споры и конфликты интересов в одно понятие является вполне обоснованной. Решение данного вопроса весьма проблематично и может иметь различные варианты. Предложим один из них, далеко не бесспорный.

Верно подмечено Л. А. Чикановой, что разногласия на гражданской службе могут возникнуть не только по поводу условий профессиональной служебной деятельности, но и по поводу других прав, составляющих правовой статус гражданского служащего и выходящих за рамки взаимоотношений гражданского служащего и государственного органа, в котором он осуществляет профессиональную служебную деятельность [18, с. 40]. Разногласие может возникать из нарушения обязательств как служебно-трудового отношения, стороной которого является представитель нанимателя, так и государственно-служебного, стороной которого является государство как таковое, но в законодательстве отсутствует четкое представление о механизме внесудебной и судебной защиты прав гражданских служащих.

В связи с этим представляется необходимым определиться с концепцией рассмотрения спора (конфликта) в служебных отношениях с учетом частного и публичного интереса. Рассмотрение его в специально созданных комиссиях без учета специфики спора и служебных отношений найма нельзя признать обоснованным. Особый порядок рассмотрения споров гражданских служащих должен быть установлен с учетом тех правовых моделей, которые с успехом использовались за рубежом [18, с. 40—41]. В качестве внесудебных органов по рассмотрению споров (конфликтов) в служебных отношениях, в которые гражданский служащий по его желанию мог бы обратиться, можно предложить квазисудебные органы как своеобразные альтернативы судебному механизму, основанному на принципах и стандартах, аналогичных судебным.

Все это послужит развитию института обжалования, который может трансформироваться в самостоятельный институт трудового спора (конфликта) в служебных отношениях.

В этой связи возникает вопрос установления дополнительных критериев, объединяющих в единое целое различные виды трудовых споров (конфликтов), которые в значительной мере могут поглощаться сферой частных и публичных интересов. Ответ на данный вопрос следует из сущности правового регулирования, которое предполагает «его осуществление в соответствии с принципами права» [19, с. 7]. Определяющим направлением здесь являются принципы на базе упреждающего подхода управления конфликтом интересов, синтезированные из различных сфер деятельности с тем, чтобы распространить их в дальнейшем на сферу частных и публичных интересов в трудовых спорах.

**Заключение.** В качестве единого обобщающего понятия по отношению к трудовым спорам и конфликтам интересов можно использовать термин «трудовые споры (конфликты)», понимая под ними неурегулированные разногласия, которые возникают или могут возникнуть между работником (по вопросам установления, изменения условий труда

или применения законодательства о труде), служащим (по вопросам применения законодательства о государственной службе и принятых нормативных правовых актов) и нанимателем в связи с исполнением им трудовых (служебных) обязанностей, способные привести к нарушению условий трудового договора (контракта) и причинению вреда.

Трудовые споры (конфликты) поглощаются в значительной мере сферой частных и публичных интересов, вытекающих из трудового договора (контракта), которые можно разделить на две разновидности — трудовые споры (конфликты) отдельных категорий работников и трудовые споры работников государственной службы.

Если перевести эти теоретические суждения на практический уровень, то можно предложить следующие изменения в законодательстве о труде. В разделе ТК выделить главу, посвященную трудовым спорам (конфликтам), в которой сформулировать их понятие и дать основные принципы. Далее будут следовать существующие главы, касающиеся индивидуальных и коллективных трудовых споров, а затем необходимо ввести еще одну главу, посвященную конфликтам интересов.

Все приведенные положения носят дискуссионный характер и нуждаются в обсуждении и уточнении.

Диалектический подход и методы системного анализа послужили основой для доказательства единства и дифференциации трудового спора и конфликта интересов. Трудовые споры (конфликты) отдельных категорий работников и трудовые споры работников государственной службы как общее и специальное системно-структурное правовое явление «трудовой спор» могут включать упреждающие принципы достаточности, конфиденциальности, минимального вмешательства, индивидуального подхода, приоритетного применения мер общей профилактики и предотвращения.

#### Список цитированных источников

1. Трудовые споры и их урегулирование : учеб.-метод. пособие для магистрантов, обучающихся по специальности 1-24 81 05 «Правовое обеспечение альтернативных способов урегулирования конфликтов и споров» / А. Г. Авдей [и др.]. — Минск : Издат. центр Белорус. гос. ун-та, 2015. — 244 с.
2. Ясинская-Казаченко, А. В. Коллективные трудовые споры и их урегулирование : монография / А. В. Ясинская-Казаченко. — Минск : Респ. ин-т высш. шк., 2019. — 223 с.
3. Ясинская-Казаченко, А. В. «Трудовой спор» как энтропия или мера неупорядоченности на уровне гражданского судопроизводства / А. В. Ясинская-Казаченко // Сац.-экан. і прававыя даслед. / БІП — Інстытут правазнаўства. — 2022. — № 3. — С. 29—38.
4. О борьбе с коррупцией [Электронный ресурс] : Закон Респ. Беларусь от 15.07.2015 г. № 305-3 : в ред. от 06.01.2021 // іlex : информ. правовая система / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. — Минск, 2022.
5. Цыбикова, А. А. Формирование механизма управления конфликтами интересов на государственной гражданской службе : автореф. дис. ... канд. экон. наук : 08.00.05 / А. А. Цыбикова ; Финансовый ун-т при Правительстве РФ. — М., 2011. — 24 с.
6. Чуприс, О. И. Теоретико-правовые проблемы государственной службы Республики Беларусь / О. И. Чуприс. — Минск : Право и экономика, 2009. — 310 с.
7. Нестерова, Т. А. Правовое регулирование трудовых отношений при прохождении службы в прокуратуре как особом классе федеральной государственной службы в России : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Т. А. Нестерова. — Пермь, 1999. — 194 л.
8. Бугров, Л. Ю. Трудовой договор в России и за рубежом : монография / Л. Ю. Бугров ; М-во образования и науки Рос. Федерации, Перм. гос. нац. исслед. ун-т. — Пермь : Перм. гос. нац. исслед. ун-т, 2013. — 641 с.
9. О государственной службе [Электронный ресурс] : Закон Респ. Беларусь от 1 июня 2022 г. № 175-3 // іlex : информ. правовая система / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. — Минск, 2022.
10. Греченков, А. А. Закон Республики Беларусь «О государственной службе» : комментарий основных положений / А. А. Греченков // Трудовое и социальное право = Працоўнае і сацыяльнае права = Labour and social law. — 2022. — № 3 (43). — С. 19—23.

11. Вопросы Государственного комитета судебных экспертиз Республики Беларусь [Электронный ресурс] : Указ Президента Респ. Беларусь от 01.07.2013 г. № 292 : в ред. от 09.06.2022 // iLex : информ. правовая система / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. — Минск, 2022.

12. О перечне типовых документов [Электронный ресурс] : постановление М-ва юстиции Респ. Беларусь : с изм. и доп. от 27.10.2022 г. // iLex : информ. правовая система / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. — Минск, 2022.

13. Трудовой кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс] : 26 июля 1999 г., № 296-З : принят Палатой представителей 8 июня 1999 г. : одобр. Советом Респ. 30 июня 1999 г. : в ред. Закона Респ. Беларусь от 30 июня 2022 г. № 183-З // iLex : информ. правовая система / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. — Минск, 2022.

14. Гонцов, Н. И. Трудовые споры и конфликты интересов в законодательстве Российской Федерации / Н. И. Гонцов // Вестн. Перм. ун-та. Сер. «Юридические науки». — 2013. — № 3. — С. 73—83.

15. Толкунова, В. Н. Трудовые споры и порядок их разрешения : учеб. пособие / В. Н. Толкунова ; М-во образования и науки Рос. Федерации, Моск. гос. юрид. ун-т им. О. Е. Кутафина (МГЮА). — М. : Проспект, 2017. — 124 с.

16. Гонцов, Н. И. Способы разрешения трудовых споров в Российской Федерации / Н. И. Гонцов // Вестн. Перм. ун-та. Сер. «Юридические науки». — 2010. — Вып. 1 (7). — С. 131—141.

17. Трудовое право и служебно-трудовые отношения в деятельности следственного комитета Российской Федерации : учебник / Н. М. Голованов [и др.] ; под общ. ред. В. Б. Гольцова. — М. : КноРус, 2023. — 294 с.

18. Чиканова, Л. А. Применение трудового законодательства к служебным отношениям на государственной гражданской службе: теория и практика : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05 / Л. А. Чиканова. — М., 2005. — 45 с.

19. Дробязко, С. Г. Что и как регулирует право в контексте формирования социального государства и гражданского общества / С. Г. Дробязко // Право и демократия : сб. науч. тр. / Белорус. гос. ун-т ; редкол.: В. Н. Бибило (гл. ред.) [и др.]. — Минск, 2007. — Вып. 18. — С. 3—11.

Поступила в редакцию 31.10.2022.