

УДК 349.227

**СРАВНИТЕЛЬНО-ПРАВОВОЙ АНАЛИЗ ПОРЯДКА РАССМОТРЕНИЯ
ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ В РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ И ЗА РУБЕЖОМ: МАТЕРИАЛЬНЫЙ И ПРОЦЕССУАЛЬНЫЙ
АСПЕКТЫ.**

Яценко А. О., Погорелова Т. И.

ФГБОУ ВО Крымский филиал «Российский государственный университет правосудия»

Данная статья посвящена рассмотрению одного из институтов трудового права – трудовых споров. В работе раскрываются способы их рассмотрения и разрешения, а также специфика споров, возникающих между участниками трудовых правоотношений. Также проводятся основные сравнительно-правовые аспекты разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров. В статье представлены мнения ведущих ученых трудового права, в том числе их мнение не только о системе трудовых споров, но и о усовершенствовании механизма их рассмотрения. В частности, подробно раскрывается сущность категории не только в странах Европы, но также в США и Японии. На основании отечественной и зарубежной модели института проводится детальное сравнение со способами разрешения трудовых споров. Исследуется перечень органов, уполномоченных разрешать трудовые споры, и делается вывод о наиболее эффективном механизме достижения справедливости, а также о целесообразности устранения риска нарушения прав работника и работодателя.

Ключевые слова: разногласия, трудовые споры, комиссия по трудовым спорам, индивидуальные трудовые споры, спор о правах, спор об интересах, трудовые правоотношения, примирительные комиссии, суд, трудовой арбитраж.

В Российской Федерации вопросы трудоустройства и нарушения прав работника или работодателя всегда были актуальны. Переход нашего государства в XX веке к рыночной экономике стал основой не только для прогрессивного развития, но и для возникновения новых социальных конфликтов, а также коллективных и индивидуальных споров. Несмотря на значительные нормативно-правовые акты, регулирующие трудовые отношения, на практике достаточно часто работодатель и работник не могут решить ту или иную проблему, возникшую и существующую, например, при реализации трудовых правоотношений. В связи с этим всегда была и остается по сей день необходимость развития, усовершенствования трудового законодательства в целях создания слаженного и эффективного механизма в области разрешения споров. Именно с этой целью стоит обратить внимание на то, какая модель разрешения трудовых споров создана в современных развитых государствах Запада и, анализируя ее, выделить самые положительные аспекты, чтобы применить их на практике в РФ с учетом специфики нашей правовой системы.

Итак, для начала необходимо подчеркнуть, что виды споров, которые возникают в трудовых правоотношениях в РФ и за рубежом, носят разный характер. Главы 60 и 61 Трудового кодекса Российской Федерации предусматривают два вида трудовых споров: индивидуальные (подразумевают под собой разногласия, которые возникают непосредственно между работником и работодателем по поводу применения норм трудового законодательства, соглашения, трудового договора и так далее)

и коллективные (возникают по тому же поводу, но уже между коллективом работников либо их представителями и работодателями).

За рубежом несколько иное разграничение. Стоит отметить, что такое деление, как в РФ в иных государствах существует и одобряется, но, несмотря на это, к основному делению трудовых споров относятся спор о правах и спор об интересах. Для понимания разницы между этими двумя видами стоит привести две разные ситуации: если работник инициировал спор о повышении ему заработной платы с условием, что это не предусмотрено ни в нормативно-правовом акте, ни в трудовом договоре, тогда возникает классический спор об интересах (в данном примере основа спора – интересы работника), а если работник инициировал спор с той же целью, но при этом повышение ему заработной платы предусмотрено в нормативно-правовом акте либо трудовом договоре, то эта модель ситуации уже подпадает под категорию спора о правах (прямое нарушение прав работника).

Такое разграничение необходимо для любого государства в связи с тем, что именно вид трудового спора связан с механизмом его разрешения, а также именно от этого напрямую зависит орган, уполномоченный разрешать тот или иной спор.

Сначала рассмотрим более детально процедуру разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров в Российской Федерации. Но для начала важно отметить данные судебной статистики, которая отражает актуальность трудовых споров и тенденцию их распространения. Согласно статистической информации, предоставленной на официальном сайте Верховного Суда Республики Крым, за первое полугодие 2017 года городские районные суды рассмотрели 632 трудовых спора (3,7 %), в том числе о восстановлении на работе – 107, об оплате труда – 772. Между тем данные за первое полугодие 2015 года показывают, что было рассмотрено 639 (5,1 %) дел из категории «оплата труда» и 167 (1,3 %) дел категории «другие, возникающие из трудовых правоотношений». Таким образом, можно сделать вывод о том, что система рассмотрения трудовых споров в РФ достаточно благоприятно влияет на нагрузку судебного аппарата, в частности по Республике Крым.

Итак, как уже отмечалось выше, сам механизм регламентирован в Трудовом кодексе РФ, который прописывает, что индивидуальные трудовые споры разрешаются комиссией по трудовым спорам либо судом [1, ст. 382]. Необходимо подчеркнуть, что в п. 2 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 (ред. от 24.11.2015) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» законодатель разъяснил, что ст. 46 Конституции Российской Федерации гарантирует каждому право на судебную защиту и ТК РФ не содержит положений об обязательности предварительного внесудебного порядка разрешения трудового спора комиссией по трудовым спорам. Таким образом, если лицо считает, что его права были нарушены, то он по своему усмотрению вправе выбрать способ разрешения индивидуального трудового спора, а также имеет право либо первоначально разрешить спор с помощью комиссии по трудовым спорам (кроме дел, рассмотрение которых возможно исключительно судом), а в случае несогласия с решением комиссии – в суд в десятидневный срок со дня вручения ему копии решения комиссии, либо сразу обратиться в суд [2].

Комиссия по трудовым спорам представляет собой орган, который формируется на основании принципа паритетности, так как он состоит из равного числа представителей работника и работодателя, причем представители работников выбираются

общим собранием или делегируются их представительным органом, а представители работодателя назначаются самим руководителем организации, предприятия или учреждения. Что же касается рассмотрения индивидуального трудового спора в суде, то это подведомственно исключительно судам общей юрисдикции.

Неоднозначное мнение высказывает ряд ученых именно по поводу эффективности комиссий по трудовым спорам. Например профессор А. М. Куренной считает комиссию по трудовым спорам «весьма эффективным звеном в системе рассмотрения индивидуальных трудовых споров при умелом использовании их потенциала» [7].

Однако Т. Ю. Коршунова имеет противоположную точку зрения и в одной из своих работ указывает на то, что «поскольку комиссия состоит из равного числа представителей от работников и от работодателя, то спор, вероятнее всего, так и не будет решен» [8, с. 37].

В свою очередь, коллективные трудовые споры решаются в несколько отдельных этапов: с помощью примирительных комиссий, далее возможно участие посредника (не всегда) и трудового арбитража. Первый этап разрешения спора с помощью примирительных комиссий является обязательным и только в случае недостижения общего согласия между сторонами уже возможно продолжение с участием посредника либо в трудовом арбитраже [5, с. 448].

Анализируя систему органов, уполномоченных разрешать споры об интересах и споры о праве в других государствах, следует отметить, что там данный механизм и сама процедура намного разнообразнее, шире и носит более специализированный характер.

Итак, органами, которые рассматривают и разрешают споры о правах, чаще всего выделяют суды общей юрисдикции, суды по трудовым спорам, квазисудебные административные органы и арбитраж. Несмотря на то, что в некоторых государствах (Германия, Израиль, Франция) все-таки существуют отдельные трудовые суды, ряд других государств (Нидерланды, Италия) не считают целесообразным их выделять, полагая, что трудовые споры носят тот же характер, что и обычный гражданско-правовой спор. Также чаще всего за инициативу введения трудовых судов с судебной системой, где они отсутствуют, выступают ученые (в РФ – В. М. Оробец), а не законодатель или представители судебной системы, полагая, что любой квалифицированный судья должен уметь надлежащим образом разрешать споры трудового характера [3].

Следующими уполномоченными органами являются квазисудебные административные органы, которые иногда еще называют специализированными органами, чаще всего они представлены трибуналами, управлениями или комиссиями. Данные органы не являются частью судебной системы ни в одном государстве, но, тем не менее, они так или иначе связаны с трудовыми спорами о праве. Итак, в Великобритании такими органами являются системы трибуналов по трудовым спорам (*employment tribunals*), которые были введены еще в 1984 году [6, с. 119–120]. В свою очередь в США существует отдельное Национальное управление по вопросам трудовых отношений, а в Японии установлены отдельные местные комиссии, которые подчинены Центральной комиссии по трудовым спорам.

В контексте арбитража стоит понимать саму процедуру и механизм разрешения трудового спора независимой третьей стороной, то есть третейский суд, которые ни

в одном государстве не является основным средством разрешения споров о правах, но достаточно часто используется, например, в США или Канаде при разрешении споров, возникающих из толкования, применения или нарушения коллективных договоров, в связи с эффективностью и беспристрастностью своей сути.

Таким образом, заметна разница в количестве выбора органов при разрешении спора о праве за рубежом либо разрешении индивидуального трудового спора в Российской Федерации. Достаточно сложно определить, какой из этих подходов целесообразнее, так как нужно всегда учитывать не только специфику правовой системы, но и менталитет населения. Так, с одной стороны, в РФ процедура упрощена в сравнении с зарубежными государствами. При обширном количестве органов и методов разрешения спора иногда возникают сложности с самим выбором способа защиты своего нарушенного права. Но, с другой стороны, широкий перечень уполномоченных органов позволяет более детально и эффективно рассмотреть и разрешить спор по существу.

Относительно процедуры разрешения споров об интересах за рубежом стоит отметить, что, проанализировав законодательство и практику ведущих государств мира, на сегодняшний день иностранная литература выделяет семь основных моделей. Первой из них является отказ от односторонних действий, то есть одна из сторон по каким-либо причинам полностью принимает условия другой стороны; второй способ – государственное регулирование, что по сути является неписанным законом, то есть, несмотря на отсутствие в нормативно-правовых актах, стороны осведомлены о предписанных им правилах, в качестве хорошего примера можно привести Францию, где требуемый срок вручения заблаговременного уведомления об увольнении, кроме законодательно установленного минимума и если он не указан в коллективном договоре, определяется традицией, сложившейся в определенной местности или отрасли. Модель политической дисциплины преобладает в государствах, где одно политическое или религиозное объединение является единственным центром коллективной власти (Дания, Израиль). Четвертая модель – голосование, зачастую используется в совокупности с другими механизмами разрешения трудовых споров и представляет собой способ, при котором каждая заинтересованная сторона делает определенный выбор из нескольких возможных альтернатив (США, Германия). Также стороны достаточно часто используют такие методы, как переговоры, примирительные процедуры и побудительные наставления.

Подводя итог, следует отметить, что, во-первых, законодатель в РФ и за рубежом берет абсолютно разную основу для деления трудовых споров: в нашем государстве – субъектный состав, а за рубежом – внутренняя природа сути спора. Это является одним из важных факторов создания механизма и процедуры их решения и, соответственно, ведет к подобной разнице в выборе уполномоченных органов разрешения трудовых споров. Также на сегодняшний день в российской науке трудового права остается открытым вопрос о целесообразности введения в судебную систему трудовых судов, несмотря на их наличие и успешное функционирование в других государствах, в судебной системе РФ они могут не оправдать задачи, изначально поставленные перед правосудием.

Список литературы:

1. «Трудовой кодекс Российской Федерации» от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 05.02.2018) // Собрание законодательства Российской Федерации. – 07.01.2002.
2. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 (ред. от 24.11.2015) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации». – 2015. – № 3449.
3. Оробец В. М. Специализированные трудовые суды: зарубежный опыт и российское законодательство / В. М. Оробец // Журн. рос. права. – 2003. – № 9. – С. 96–107.

4. Бриллиантова Н. А., Киселев И. Я., Малов В. Г., Смирнов О. В., Снигирева И. О. Трудовое право. Учебник. Издание второе, переработанное и дополненное / Н. А. Бриллиантова, И. Я. Киселев, В. Г. Малов, О. В. Смирнов, И. О. Снигирева. – М.: «ПРОСПЕКТ». – 1998. – 448 с.
5. Лютов Н. Л. Коллективное трудовое право Великобритании / Н. Л. Лютов. – М.: Волтерс Клувер, 2009. – 592 с.
6. Забрамная Е. Ю., Шмелева Н. С. Обзор систем разрешения трудовых споров, применяемых в развитых странах [Электронный ресурс] // <http://www.trudsud.ru/ru/docs/publications/4/>. (Дата обращения: 11.03.2018 г.)
7. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / Отв. Ред. А. М. Куренной, С. П. Маврин, Е. Б. Хохлов – Издание второе, дополненное. – М.: Издательский Дом «Городец», 2007. // СПС КонсультантПлюс. (Дата обращения : 24.03.2018)
8. Коршунова Т. Ю. Индивидуальные трудовые споры / Т. Ю. Коршунова // Трудовое право. – 2004. – № 6. – С. 37–39.

Yatsenko A. O., Pogorelova T. I. Comparative-legal analysis of the order of consideration of individual labor disputes in the Russian Federation and abroad: the material and processual aspects // Scientific notes of V. I. Vernadsky crimean federal university. Juridical science. – 2018. – Т. 4 (70). № 2. – P. 271–275.

This article is devoted to the consideration of one of the institutions of labor law - labor disputes. The work reveals the ways of their consideration and resolution, as well as the specifics of disputes arising between participants in labor relations. In addition, the main comparative legal aspects of resolving individual and collective labor disputes are carried out. The article presents the opinions of leading scientists of labor law, including their opinion not only on the system of labor disputes, but also on the improvement of the mechanism for their consideration. In particular, the essence of the category is described in detail not only in European countries, but also in the United States and Japan. Based on the domestic and foreign model of the Institute, a detailed comparison is made with the methods of resolving labor disputes. The list of bodies authorized to resolve labor disputes is examined, and a conclusion is made about the most effective mechanism for achieving fairness, as well as the advisability of eliminating the risk of violation of the rights of the employee and employer.

Keywords: disagreements, labor disputes, labor disputes commission, individual labor disputes, dispute about rights, dispute about interests, labor legal relations, conciliation commissions, court, labor arbitration.

Spisok literaturyi:

1. «Trudovoy kodeks Rossiyskoy Federatsii» ot 30.12.2001 № 197-FZ (red. ot 05.02.2018) // Sbornie zakonodatelstva Rossiyskoy Federatsii. – 07.01.2002.
2. Postanovlenie Plenuma Verhovnogo Suda RF ot 17.03.2004 N 2 (red. ot 24.11.2015) "O primeneni sudami Rossiyskoy Federatsii Trudovogo kodeksa Rossiyskoy Federatsii". – 2015. – #3449.
3. Orobets V. M. «Spetsializirovannyye trudovyye sudyi: zarubezhnyy opyt i rossiyskoe zakonodatelstvo» // Zhurn. ros. prava. – 2003. – № 9. – S. 96–107.
4. N. A. Brilliantova, I. Ya. Kiselev, V. G. Malov, O. V. Smirnov, I. O. Snigireva «Trudovoe pravo. Uchebnik. Izdanie vtroe, pererabotannoe i dopolnennoe». – М.: «ПРОСПЕКТ». – 1998. – 448 с.
5. Lyutov N. L. «Kollektivnoe trudovoe pravo Velikobritanii». М.: Volters Kluver. – 2009. – 592 s.
6. E. Yu. Zabramnaya, N. S. Shmeleva «Obzor sistem razresheniya trudovyih sporov, primenyaemyih v razvityih stranah» [Elektronnyy resurs] // <http://www.trudsud.ru/ru/docs/publications/4/>. (Data obrascheniya: 11.03.2018 g.)
7. Kommentariy k Trudovomu kodeksu Rossiyskoy Federatsii (postateyniy) / Otv. Red. A. M. Kurennoy, S. P. Mavrin, E. B. Hohlov – Izdanie vtroe, dopolnennoe. – М.: Izdatelskiy Dom "Gorodets", 2007. // SPS KonsultantPlyus. (Data obrascheniya : 24.03.2018)
8. Korshunova T. Yu. «Individualnyye trudovyye sporyi» // Trudovoe pravo. – 2004. – №6. – S. 37–39.