



ТРУДОВОЕ ПРАВО; ПРАВО СОЦИАЛЬНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ

УДК 349.2

Кулагина Анна Владиславовна

Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова

Юридический факультет

Россия, Москва

ankulagina5895@gmail.com

Kulagina Anna

Moscow State University named after M.V. Lomonosov

Faculty of Law

Russia, Moscow

ТРУДОВЫЕ СУДЫ: НЕОБХОДИМОСТЬ ИЛИ ИЗЛИШЕСТВО?

Аннотация: в последнее время с учетом все большего желания работников отстаивать свои нарушенные права и законные интересы в судебном порядке все чаще возникает вопрос о выделении особой ветви трудовых судов из судов общей юрисдикции. В данной статье автором будут рассмотрены степень оправданности и жизнеспособности подобной инициативы, описаны потенциальные сопутствующие проблемы, в том числе финансирования и наличия кадров, а также преимущества и положительный эффект создания трудовых судов. Особое внимание уделено успешному опыту зарубежных стран (Франция, Германия, Индия).

Ключевые слова: трудовые суды, трудовые отношения, трудовое правосудие, споры, подсудность.

LABOR COURTS: NECESSITY OR REDUNDANCY?

Annotation: recently given the growing desire of employees to defend their violated rights and legitimate interests in court, the issue of separating a special branch of labor courts from the courts of general jurisdiction has arisen more and more frequently. In



this article, the author will consider the degree of justification and viability of such an initiative, describe the potential associated problems including funding and staff availability, as well as the advantages and positive effect of the creation of labour courts. Particular attention is paid to the successful experience of foreign countries (France, Germany, India).

Key words: labour courts, labour relations, labour justice, disputes, jurisdiction.

Дискуссия о необходимости введения в российскую систему правосудия специализированных трудовых судов возникла уже давно. Учитывая положения Конституции Российской Федерации о гарантиях судебной защиты прав и свобод человека, закрепленных в статьях 19, 46 на самостоятельную защиту своих прав и свобод с применением всех предусмотренных законодательством возможностей и в статье 118, отмечающей, что судебная власть осуществляется посредством конституционного, гражданского, административного и уголовного производства, возникает вопрос: насколько необходимо и оправданно создание отдельной ветви специализированных судов [1]?

Размышления о системе трудовой юстиции встречаются еще у именитого отечественного ученого-трудовика Л.С. Таля. В его фундаментальной работе «Трудовой договор. Цивилистическое исследование» приводятся размышления об инициативе Министерства труда 1865 года по поводу проекта учреждения промышленных судов для разрешения споров между фабрикантами и рабочими [2, с. 52]. С обеих сторон предполагались выборные судьи, сам процесс делился на две части мировое разбирательство и собственно суд, что давало возможность мирно урегулировать конфликт. Несмотря на всю прогрессивность проект так и не был реализован.

В СССР в период с 1924 по 1936 гг. действовали особые трудовые сессии (трудовые камеры) при районных судах для рассмотрения дел о нарушениях трудового законодательства [3, с. 121]. В их состав входили: постоянный председатель в лице народного судьи, два постоянных члена: представитель



Народного комиссариата труда и представитель от профсоюза. В таких камерах индивидуальные трудовые споры рассматривались лишь при наличии согласия сторон, а коллективные трудовые споры разрешались, если нарушалось уголовное законодательство [4, с. 39]. В 1936 году трудовые сессии были упразднены, все дела, возникающие из трудовых правоотношений, были переданы судам общей юрисдикции. В новом Трудовом кодексе (далее – ТК РФ) нет упоминаний о трудовых судах, однако были активные обсуждения об учреждении отдельной ветви судов [5]. В 1997 даже было опубликовано Постановление Правительства РФ № 222, предусматривающее на первом этапе специализацию судов общей юрисдикции, на втором - создание специализированных судов по трудовым спорам [6]. Однако дальше проекта инициатива не продвинулась.

С 17 декабря 1998 г. до 22 июля 2008 г. большинство дел, возникающих из трудовых отношений, рассматривались в первой инстанции мировыми судьями [7, с. 88]. С 22 июля 2008 г. на основании ФЗ «О внесении изменений в ст. 3 ФЗ «О мировых судьях в РФ» и ст. 23 ГПК РФ все трудовые споры относятся к компетенции судов общей юрисдикции [8,9]. Это изменение положительно повлияло на динамику рассмотрения споров, поскольку районный суд, являясь апелляционной инстанцией по отношению к мировым судьям, рассматривал дело заново в полном объеме. В силу того, что решения, мировых судей довольно часто обжалуются в вышестоящий суд, то трудовой спор, как правило, был обречен на своеобразное двойное рассмотрение [10, с. 98].

Не стоит забывать о таком органе, как трудовой арбитраж. В 1992 году было принято первое двухстороннее соглашение между Правительством Москвы и объединением профсоюзов Москвы, а в 1993 году заключили трехстороннее соглашение: к двум указанным сторонам присоединялись объединения работодателей. Эти соглашения были направлены на принципы регулирования социально-трудовых отношений и первоначальные практики взаимодействия. Последующая разработка и учет положений Рекомендации



МОТ № 92 «О добровольном примирении и арбитраже» привели к созданию «Трудового арбитражного суда для разрешения коллективных трудовых споров», успешно функционирующего и по сей день [11].

Также отметим, что рабочая группа партии КПРФ в начале августа 2023 года предложила инициировать создание специализированных трудовых судов, разрешающих трудовые споры. Парламентарии аргументируют свою идею тем, что такие суды станут еще одной мерой защиты прав трудящихся [12]. Структура планируется трехсторонней, состоящей из профессионального судьи и двух заседателей - по одному со стороны работодателя и со стороны работника.

Обращаясь к действующей российской системе судов, стоит отметить, что в ФКЗ «О судебной системе РФ» в статье 26 предусмотрена возможность и допустимость создания специализированных судов [13]. Однако учреждение таких судов предполагает наличие в них судей, хорошо разбирающихся в рассмотрении дел только одной категории - гражданских или административных, поскольку в статье прямо указано, что могут быть созданы «суды по рассмотрению гражданских и административных дел, подсудных судам общей юрисдикции». На данный момент в российской судебной системе существует лишь один специализированный суд – Суд по интеллектуальным правам.

Статистические данные последнего Обзора судебной практики Судебного департамента Верховного Суда РФ показывают, что в 2022 году было рассмотрено 144 752 дел, вытекающих из трудовых споров [14]. При этом любопытно, что в большинстве случаев суд встает на сторону работника. Например, в спорах о восстановлении на работе 53% решение вынесено в пользу работника [15].

Что касается подсудности трудовых споров, то в Гражданско-процессуальном кодексе РФ в статье 22 прописано, что споры, вытекающие из трудовых правоотношений, относятся к компетенции судов общей юрисдикции, по большей части районных судов, а споров, связанных с признанием забастовки



незаконной – к областным и приравненным к ним судам [16]. Иных специальных норм, регламентирующий порядок рассмотрения трудовых споров в ГПК РФ не содержится.

В статье 381 Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ) содержится определение индивидуального трудового спора - *«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»* [5].

Однако стоит отметить, что не все споры доходят до суда, поскольку в силу статьи 382 ТК РФ у работника есть альтернатива в виде возможности разрешения конфликта при помощи комиссии по трудовым спорам. В этот орган может обратиться любой сотрудник, если возникло недопонимание с работодателем, и его не удалось решить самостоятельно путем переговоров. В комиссию включается равное количество представителей от работодателей и от работников. В течение 10 дней разбираются все обстоятельства и разрешается спор, подробно вся процедура расписана в статьях 387 и 388 ТК РФ [5]. Решение комиссии является обязательным, в случае неисполнения работник может обратиться в службу судебных приставов.

Более того, законодатели стараются модернизировать иные способы разрешения конфликтов. Так, стоит отметить недавнюю инициативу Роструда, запустившего онлайн-сервис по урегулированию разногласий между работником и работодателем. Новый сервис позволяет обратиться с проблемой сначала к работодателю, а не сразу в инспекцию труда. Сотрудник указывает контакты организации, а та в свою очередь получает уведомление об обращении и в таком режиме отвечает на запрос работника на портале «Онлайн -



инспекция.рф». В случае если за 10 рабочих дней вопрос не решат, система предоставляет возможность перенаправить обращение в инспекцию [17].

Рассмотрев существующий порядок разрешения споров, перечислим возможные причины появления потребности в специализированных трудовых судах: наиболее очевидными и понятными причинами, подталкивающие на создание отдельной ветви трудовых судов могут служить: отсутствие достаточной компетенции, необходимой для разрешения споров, вытекающих из индивидуальных и коллективных споров. Так, В.Н. Скобелкин писал, что «имеют место частые отмены решений из-за неправильного применения обширного, сложного трудового законодательства и незнания локальных нормативных правовых актов [18, с. 336]. Неудовлетворительная подготовка дел к судебному разбирательству приводит к нарушениям сроков назначения дел к слушанию, приостановления по ним производства». Другим аргументом может служить тот факт, что отдельный суд по трудовым спорам исключительного состава сможет завоевать доверие компаний и работников легче, чем суды общей юрисдикции.

Не стоит забывать об имманентном неравенстве субъектов трудового права. Применительно к разбирательству по делу, вытекающему из трудовых правоотношений можно вспомнить о злоупотреблениях работодателя. Например, в случаях, когда он намеренно скрывает документы, не предоставляет таблицы и локальные нормативные акты, а работник этих подтверждений не может предоставить, поскольку не имеет к ним доступа. Вышеперечисленные факторы снижают качество и эффективность судебной защиты трудовых прав граждан, для чего требуется такой судебный орган, который бы в максимальной степени защищал права уязвимой стороны [19].

Неоспоримыми преимуществами учреждения системы трудовых судов являются: разгрузка и уменьшение количества дел, рассматриваемых судами общей юрисдикции. Такая мера поможет сконцентрироваться и уделять достаточное внимание особенностям споров, связанным с трудовыми



правоотношениями, и облегчит жизнь судьям судов общей юрисдикции. Следующим достоинством является повышение качества рассмотрения дела и эффективность исполнения решения суда, так как споры будут разрешать судьи, имеющие опыт и глубокие познания в трудовом праве. И наконец, несомненно, повысится доступность правосудия, поскольку граждане будут иметь выбор, в какой из органов надлежит обратиться.

В то же время есть разные варианты возможной структуры трудовой юстиции. Так, примечательно предложение С.В. Передерина: в его концепции трудовой суд должен состоять из одного профессионального судьи и двух общественных представителей от работников и работодателей соответственно, что делает его похожим на немецкую систему [20, с. 33].

В.Ф. Лазарев представляет два направления реформы: модернизация досудебной системы урегулирования коллективных трудовых споров и дальнейшая специализация рассмотрения индивидуальных трудовых споров, где помимо судей, должны участвовать представители профсоюзов и объединений работодателей [21, с. 22].

Имеет смысл рассмотреть успешные примеры зарубежных стран. В первую очередь показателен пример Германии [22]. В отличие от российского правопорядка немецкая система судов подразделяется на 5 ветвей: суды по трудовым делам, суды по административным делам, суды по финансовым делам, суды по социальным делам, суды общей юрисдикции [23].

Трудовым судам подведомственны все дела, связанные со спорами между работодателем и работниками, а также между сторонами коллективного договора. Их деятельность регламентируется Законом о трудовых судах 1953 г. [24]. В состав суда входят профессиональный судья и два почетных судьи, один из которых из числа сотрудников, а другой - из числа работодателей. В настоящее время в Германии действует 110 судов по трудовым спорам.

Суды первой и второй инстанции по трудовым спорам выносят решения через отделы, каждый из которых состоит из судьи, исполняющего обязанности



председателя, и двух судей по трудовым спорам. Председатели назначаются пожизненно и являются лично и материально независимы. На федеральном уровне участвует председатель – профессиональный судья, двое профессиональных судей – членов суда и двух заседателей по одному от работодателя и от работника [25, с. 535].

Одна из отличительных особенностей немецких трудовых судов – всеобъемлющее и неустанное стремление к мирному разрешению и нахождению решения, удовлетворяющего обе стороны конфликта. Это подтверждается статистическими данными: около 80% трудовых споров разрешаются в процессе процедуры примирения и только оставшиеся 20% рассматриваются в ходе судебного разбирательства [26]. Трудовые суды более социально ориентированы: лицам, обращающимся с иском, не требуется обязательно представительство адвоката. В случае если работник испытывает трудности с написанием заявления, то он может обратиться за помощью в юридический центр подачи заявлений, где бесплатно формулируют исковое заявление, которое будет иметь силу в суде.

Другим примером представляются приюдомальные суды Франции, появившиеся еще в период правления Наполеона в 1806 году. В каждом суде существует несколько секций, поскольку законодатели хотели учесть отраслевые особенности поступающих в суд дел, среди этих подразделений: управление, производство, торговля и коммерческие услуги, сельское хозяйство и прочие виды деятельности (в основном в сфере услуг) [27, р. 35].

Судьи приюдомального суда не являются профессиональными. Они избираются на паритетной основе каждые пять лет по спискам, составленным профсоюзами и федерациями работодателей. Все работники имеют право голоса в голосовании по профсоюзным спискам, аналогичным образом работодатели голосуют и выбирают судей по спискам федерации. Трудовые суды во Франции составляют значительную долю от общего объема судебных разбирательств. И



весьма востребованы: в среднем в год рассматривается 140 тысяч новых дел и продолжается рассмотрение 150 тысяч дел предыдущих лет [28, p. 212].

Когда иск подается в суд по трудовым спорам, он должен сначала пройти через примирительную комиссию ("bureau de conciliation"). Если на этом этапе стороны не могут прийти к соглашению, истец может либо отказаться от иска, либо обратиться в "бюро примирения", либо прекратить дело, либо обратиться в "бюро решений" (bureau de jugement), состоящее из двух судей-работодателей и двух судей-работников [29].

Мотивы для подачи иска разнообразны. О признании увольнения недействительным просят в большинстве случаев (58%) [30, p. 132]. Однако суды по трудовым спорам страдают от больших задержек. Так, дела, поступившие в суды по трудовым спорам, требуют около года, в то время как гражданские и коммерческие суды выносят решения в два раза быстрее (около 6 месяцев).

Небезынтересен опыт Индии, где для урегулирования трудовых споров был принят специальный Закон 1947 года. Этот акт является основой трудового законодательства Индии, регулирующий порядок разрешения споров, создания трибуналов и судов. В нем предусматривается три инстанции судов - Суд по трудовым спорам, промышленный трибунал и Национальный трибунал. Закон четко перечисляет категории дел, которые могут быть разрешены трудовым судом.

Судьями могут быть лица, занимавшие любую судебную должность не менее 7 лет, и дополнительно 3 года опыта работы в качестве окружного судьи. Параллельно с трудовыми судами существует примирительная служба [31]. Работники этой структуры вправе вмешиваться в конфликт между работодателем и работником в случае объявления забастовки, локаута или угрозе остановки деятельности множества предприятий, поскольку основной целью упомянутого закона является стремление к примирению или вынесению справедливого решения.



В контексте российских реалий подобная оптимистичная инициатива сразу же сталкивается с проблемами. Первая трудность – большие денежные затраты, как на поиск судей, так и на построение новой судебной системы в целом [32]. Вторая проблема – необходимость введения переходного периода, на период пока будут определять судей, выделять здания и помещения, информировать граждан, а также изменения нормативной базы, которая бы регламентировала порядок рассмотрения и разрешения споров. Здесь стоит отметить возможное и принципиально осуществимое решение В.Н. Скобелкина. В своих работах он отмечает, что проблему финансирования можно решить так: в малонаселенных районах следует формировать сессии трудового суда при районных судах, созываемые при необходимости, а в промышленно развитых районах или на территориях с какой-либо одной преобладающей отраслью производства стоит создавать специализированные подразделения районных судов, которые имеют большой опыт рассмотрения отдельных категорий споров. Кроме того, ученый считает, что нужно установить альтернативную подсудность трудовых споров, чтобы предоставить сторонам право выбора между примирительными и судебными органами [18, с. 420].

Таким образом, можно сделать вывод о том, что на данный момент российская система правосудия не готова к такому масштабному изменению и выделению отдельной ветви трудовых судов. Для того, чтобы предоставить судебную защиту всем нуждающимся гражданам и максимально приблизить следует: распределять поступающие дела по трудовым спорам между судьями, имеющими глубокие познания в трудовом праве, увеличить количество трудовых арбитражей, показывающих примеров успешной коммуникации между работниками и работодателями.

Список литературы:

1. Конституция Российской Федерации [Электронный ресурс] // URL: <http://kremlin.ru/acts/constitution> (дата обращения - 25.09.2023).



2. Таль, Л. С. Трудовой договор: цивилистическое исследование. Часть 2. Внутренний правопорядок хозяйственных предприятий / Л. С. Таль. – Ярославль: типография Губернского правления, 1918. VII, 188 с.
3. Каминская П.Д. Советское трудовое право. Обзор действующего законодательства с постатейным комментарием к Кодексу законов о труде. М., 1928. – 514 с.
4. Войтинский И.С. Трудовое право С.С.С.Р. / Ин-т советского права. - Москва; Ленинград: Гос. изд-во, 1925. 364 с.
5. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ (ред. от 04.08.2023) // СЗ РФ. 2002. №1. Ст.3.
6. Постановление Правительства РФ от 26.02.1997 № 222 (ред. от 27.07.1998) "О Программе социальных реформ в Российской Федерации на период 1996 - 2000 годов" [Электронный ресурс] // URL: <https://cloud.consultant.ru/cloud/cgi/online.cgi?req=doc&base=LAW&n=17601#ITd h7oTMjDjOXEvm> (дата обращения - 25.09.2023).
7. Калинин И.Б. Трудовые суды в России // Вестник ТГПУ. 2007. №9. С. 87-90.
8. Федеральный закон «О мировых судьях в Российской Федерации» от 17.12.1998 № 188-ФЗ (ред. от 01.07.2021) // СЗ РФ. 1998. № 51. Ст. 6270.
9. "Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации" от 14.11.2002 № 138-ФЗ (ред. от 24.06.2023, с изм. от 20.07.2023) // СЗ РФ. 2002. № 46. Ст. 4532.
10. Долгова А.И. Необходимость введения специализированных трудовых судов в России: за и против // Учёные записки Казанского университета. Серия Гуманитарные науки. 2012. Том 154, кн. 4. С. 96-101.
11. Учреждение «трудовой арбитражный суд для разрешения коллективных трудовых споров» как орган по досудебному урегулированию коллективного трудового спора [Электронный ресурс] // URL: <https://trudsud.ru/educational-materials/lektsiya-9-uchrezhdenie-trudovoy->



arbitrazhnyy-sud-dlya-razresheniya-kollektivnykh-trudovykh-sporov-k/ (дата обращения - 25.09.2023).

12. В КПРФ предложили ввести трудовые суды [Электронный ресурс] // URL: <https://ria.ru/20230803/sudy-1887900190.html> (дата обращения - 25.09.2023)

13. Федеральный конституционный закон от 31.12.1996 № 1-ФКЗ (ред. от 16.04.2022) "О судебной системе Российской Федерации" (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2023) // СЗ РФ. 1997. № 1. Ст. 1.

14. Обзор статистических данных о рассмотрении в Верховном Суде Российской Федерации в 2022 году административных, гражданских дел, дел по разрешению экономических споров, дел об административных правонарушениях и уголовных дел [Электронный ресурс] // URL: <https://www.vsrp.ru/documents/statistics/31438/> (дата обращения - 25.09.2023).

15. "Споры об отказе в приеме на работу показывают негативную тенденцию для работодателя" [Электронный ресурс] // URL: <https://www.kommersant.ru/doc/5999767> (дата обращения - 25.09.2023).

16. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 (ред. от 24.11.2015) "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" [Электронный ресурс] // URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_47257/f0b2282c5bb722440fa91d4e867636e98e07e111/ (дата обращения - 25.09.2023).

17. Урегулирование разногласий между работником и работодателем [Электронный ресурс] // URL: <https://онлайнинспекция.рф/settlement> (дата обращения - 25.09.2023).

18. Трудовое процедурно-процессуальное право: Учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по специальности 021100 "Юриспруденция" / Под ред. В. Н. Скобелкина. - Воронеж: Изд-во Воронеж. гос. ун-та, 2002. 500 с.

19. Неверов С.И. Специализированные трудовые суды в системе органов государственной власти Российской Федерации. Зарубежный опыт // Аналитический вестник информационно-аналитического управления Комитета



по труду и социальной политике аппарата Государственной Думы Федерального Собрания РФ. Серия Государственное строительство и конституционные права граждан. – Москва, 2003. № 26.

20. Передерин С.В. Процедурно-процессуальные правовые средства и способы обеспечения трудовых прав работников / Автореферат диссертации доктора юридических наук. – М., 2001. 50 с.

21. Лазарев В.Ф. Проблемы рассмотрения трудовых споров в судах общей юрисдикции // Кадры предприятия. 2002. № 8. С. 21-23.

22. Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland Art 92 [Электронный ресурс] // URL: https://www.gesetze-im-internet.de/gg/art_92.html (дата обращения - 25.09.2023).

23. Die Stellung des Bundesgerichtshofs im Gerichtssystem [Электронный ресурс] // URL: https://www.bundesgerichtshof.de/DE/DasGericht/StellungGerichtssystem/stellungGerichtssystem_node.html (дата обращения - 25.09.2023).

24. Arbeitsgerichtsgesetz [Электронный ресурс] // URL: https://www.gesetze-im-internet.de/arbgbg/_46.html (дата обращения - 25.09.2023).

25. Буянова, М. О. Трудовые споры / - Москва: РГ-Пресс, 2014. 560 с.

26. Proceedings of the Second Meeting of European Labour Court Judges (Herzlia, Israel, December 1987) on the internal organisation and functioning of labour courts and on disputes concerning termination of employment. [Электронный ресурс] // URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/meetingdocument/wcms_206253.pdf (дата обращения - 25.09.2023).

27. Fraisse, Henri & Kramarz, Francis & Prost, Corinne. Labor Disputes and Labor Flows. 2011. 44 p.

28. Romain Espinosa, Claudine Desrieux, Hengrui Wan. Fewer courts, less justice? Evidence from the 2008 French reform of labor courts. European Journal of Law and Economics. 2017. 43 (2). pp.195-237.



29. Munoz-Perez B., and E. Serverin, “Le sort des demandes prud’homales en 2004,” Bulletin d’information statistique, Ministère de la Justice. № 87.
30. Galdón-Sánchez J. E. and M. Güell, (2003), “Dismissal Conflicts and Unemployment,” European Economic Review, 47, pp. 127-139.
31. The industrial disputes act, 1947 [Электронный ресурс] // URL: <https://labour.gov.in/sites/default/files/THE-INDUSTRIAL-DISPUTES-ACT-1947.pdf> (дата обращения - 25.09.2023).
32. Stephen J. Choi, Mitu Gulati, and Eric Posner. Are Justices Overpaid? A Skeptical Response to the Judicial Salary Debate. Journal of Legal Analysis. 2009. №, pp. 47–117.