

Лабунец Анна Александровна

студентка

ФГАОУ ВО «Северный (Арктический) федеральный
университет им. М.В. Ломоносова»

г. Архангельск, Архангельская область

КЛЮЧЕВЫЕ АСПЕКТЫ РАЗРЕШЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ И СТРАНАХ СКАНДИНАВИИ

***Аннотация:** в статье рассмотрена процедура разрешения коллективных трудовых споров в Российской Федерации. Проанализирована возможность введения в Российской Федерации специализированных судов по рассмотрению коллективных трудовых споров. Изучен положительный опыт функционирования данных судов в странах Скандинавии на примере Финляндии и Швеции.*

***Ключевые слова:** коллективные трудовые споры, суд, примирительные процедуры, порядок разрешения, Российская Федерация, страны Скандинавии, Швеция, Финляндия.*

Согласно ч. 4 ст. 37 Конституции РФ в трудовых правоотношениях предусматриваются индивидуальные и коллективные споры.

В юридической литературе в отношении способов и органов разрешения коллективных трудовых споров закреплён термин «примирительные процедуры».

По мнению А.Я. Петрова примирительные процедуры представляют собой «рассмотрение коллективного трудового спора в целях его разрешения примирительной комиссией, с участием посредника и (или) в трудовом арбитраже» [5, с. 90]. Соответственно, примирительные процедуры включают в себя несколько этапов.

Первым этапом является рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией (ч. 1 ст. 401 ТК РФ). Данный этап является обязательным.

Второй этап разрешения коллективного трудового спора предполагает вариативность в поведении субъектов спора: спор можно рассмотреть с участием

посредника или в трудовом арбитраже; либо можно пройти обе процедуры, т.е. процедуру посредничества и трудового арбитража [2, с. 19].

Таким образом, коллективные трудовые споры могут быть рассмотрены только в вышеперечисленных органах.

В Российской Федерации суды не рассматривают коллективные трудовые споры, работодатель может лишь обратиться в суд субъекта Российской Федерации с требованием о признании забастовки незаконной. Более того, нормы, включенные в главу 61 ТК РФ, не устанавливают правомочие субъектов конфликтного взаимодействия, посредника, трудовых арбитров по урегулированию коллективных трудовых споров передавать предмет конфликта права на рассмотрение суда соответствующей юрисдикции.

Вместе с тем, следует отметить, что в судебных системах зарубежных стран специализированные суды рассматривают коллективные трудовые споры.

В качестве примера можно привести судебные системы Швеции и Финляндии.

В судебной системе Швеции одновременно с судами общей юрисдикции функционирует специализированный суд – суд по трудовым спорам. Данный судебный орган является единственным в Швеции судом по рассмотрению вопросов, касающихся коллективных трудовых договоров и других вопросов трудового права. Решения суда являются окончательными и обжалованию не подлежат.

Рассмотрение коллективных споров в суде по трудовым спорам Швеции возможно при соблюдении двух условий:

- судебное разбирательство должно быть инициировано выборным представительным органом работников или объединением работодателей, или работодателем, который самостоятельно заключил коллективный договор;
- дело должно быть в отношении спора о заключении, изменении и выполнении коллективных договоров или спора, предусмотренного Законом о правах рабочих [4, с. 111].

Все другие споры о трудовых правах в Швеции рассматриваются в судах общей юрисдикции.

В Финляндии также существует специализированный суд по трудовым спорам. В нем рассматриваются коллективные трудовые споры.

Предметом рассмотрения и разрешения суда по трудовым спорам являются дела, возникающие из трудовых правонарушений. В данном суде рассматриваются споры, связанные с некорректным толкованием коллективных договоров [6, с. 116]. Решения суда по трудовым спорам обжалованию не подлежат. Следовательно, данный судебный орган Финляндии не рассматривает частные споры, а также споры, вытекающие из трудовых отношений, относящиеся к подсудности судов общей юрисдикции [7, с. 35].

Рассматривая вопрос о разрешении коллективных трудовых споров в суде, следует отметить, что это достаточно дискуссионная тема.

А. Соловьев подчеркивает, что «любой трудовой конфликт права не может быть завершен ни примирительными процедурами между сторонами социально-трудовых отношений, ни при участии посредника или трудовых арбитров» [9, с. 14]. Наиболее оптимальным способом разрешения конфликта права являются процедуры его рассмотрения судом.

Судебная защита предполагает не только рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров, но и рассмотрение административных правонарушений, касающихся коллективно-договорного процесса.

Одним из преимуществ введения в Российской Федерации специализированных судов по рассмотрению коллективных трудовых споров является возможность учета данной категории дел. Более того, созданные судами обобщения судебной практики будут способствовать повышению качества рассмотрения данной категории дел.

Полагаем целесообразным внести изменение в действующее трудовое законодательство и дополнить главу 61 ст. 398¹ «Органы по рассмотрению коллективных трудовых споров», где закрепить: «Коллективные трудовые споры рассматриваются примирительной комиссией, с участием посредника, в трудовом арбитраже и судами».

Вместе с тем, следует отметить, что некоторыми учеными предлагается ввести изменения в судебную систему путем создания новых специализированных трудовых судов.

В работах Д.Н. Бахраха, Л.К. Безиной, Е.А. Ершовой, И.А. Костян, С.В. Передерина, А.И. Ставцевой, В.Н. Толкуновой, Н.А. Чечиной, В.В. Яркова указывается, что особенностью данных судов является более быстрый порядок рассмотрения трудовых споров и наличие в составе судов представителей профессиональных союзов и работодателей [3, с. 35]. Оппоненты, наоборот, полагают, что эти вопросы можно решать в пределах существующей судебной системы, поскольку никаких существенных особенностей в рассмотрении этой категории гражданских дел не существует [1, с. 100].

Можно также предположить, что введение новых специализированных судов может повлечь большие финансовые затраты со стороны государства.

Таким образом, в странах Скандинавии, в частности, в Финляндии и Швеции, сложился успешный опыт разрешения коллективных трудовых споров в специализированных судах по трудовым спорам, который можно применить и в нашей стране, что позволит обеспечить более высокую защиту прав и интересов работников и работодателей, так как судебная защита – это дополнительная гарантия защиты трудовых прав.

Список литературы

1. Долгова А.И. Необходимость введения специализированных трудовых судов в России: за и против работников [Текст] / А.И. Долгова // Ученые записки Казанского университета. – 2012. – №4. – С. 96–101.

2. Дрыжов Г.В. Коллективные трудовые споры: понятие, порядок разрешения [Текст]: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Г.В. Дрыжов. – М., 2012. – 37 с.

3. Нестерова Т.А. Защита трудовых прав в России: юридическая сущность и приоритетная роль государственных органов [Текст]: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Т.А. Нестерова. – Екатеринбург, 2005. – 46 с.

4. Петрашко И.А. Создание системы судов по трудовым спорам как мера совершенствования охраны трудовых прав граждан [Текст] / И.А. Петрашко // Бизнес в законе. Экономико-юридический журнал. – 2012. – №3. – С. 109–113.
5. Петров А.Я. Коллективные трудовые споры: фундаментальные аспекты трудового права [Текст] / А.Я. Петров // Право. Журнал Высшей школы экономики. – 2014. – №1. – С. 86–101.
6. Приженникова А.Н. Рассмотрение и разрешение трудовых споров: российский и зарубежный опыт [Текст] / А.Н. Приженникова // Вестник современной науки. – 2015. – №8. – С. 114–119.
7. Ситникова И.И. Судебная система Финляндии [Текст] / И.И. Ситникова // Российский юридический журнал. – 2012. – №5. – С. 31–35.
8. Чернышева Л.А. Трудовые споры: проблемы теории и практики [Текст] / Л.А. Чернышева, Г.П. Лебедева // Ленинградский юридический журнал. – 2017. – №1. – С. 160–166.
9. Янкин Г.Н. Особенности разрешения коллективных трудовых споров [Текст] / Г.Н. Янкин // Аллея Науки. – 2016. – №4. – С. 1–22.