

**ЗАЩИТА ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ТРУДОВЫХ ПРАВ В
СПЕЦИАЛИЗИРОВАННЫХ (КВАЗИСУДЕБНЫХ) ОРГАНАХ ПО
РАССМОТРЕНИЮ ТРУДОВЫХ СПОРОВ**

**Наталья ЩУКИНА,
доктор права, доцент,
Приднестровский государственный университет
им. Т.Г. Шевченко,
Заведующий кафедрой предпринимательского и трудового права,
юридический факультет
nataliashchukina@gmail.com**

В статье проводится сравнительно-правовой анализ рассмотрения индивидуальных трудовых споров во внесудебных инстанциях – специализированных органах по рассмотрению трудовых споров. Рассматриваются примеры ряда стран как англосаксонской, так и романо-германской системы права. Обращается внимание на преимущества и недостатки внесудебных форм защиты прав с учетом возможности использования зарубежного опыта при реформировании законодательства Республики Молдова. Предлагаются варианты использования ряда преимуществ деятельности квазисудебных органов.

Учреждения специализированной трудовой юстиции, функционирующие за рубежом уже многие годы (например, во Франции около 200 лет) являются эффективным доказательством на практике своей значимости и полезности в качестве одного из необходимых институтов социально-правовой инфраструктуры, достаточную эффективность в разрешении трудовых конфликтов с максимальным учетом интересов спорящих сторон и всего общества и в обеспечении, тем самым, социального мира. Интерес к внесудебным формам защиты прав возрастает, что, по нашему мнению, во-первых свидетельствует о росте уровня правового сознания у населения, а во-вторых, указывает на реализацию на практике принципов гласности, открытости и демократизма при рассмотрении и разрешении споров, связанных с нарушением прав граждан.

В зарубежных странах наблюдается постоянный рост числа полномочий и функций, которыми законодатель наделяет трибуналы и другие квазисудебные органы. Обусловлено это, на наш взгляд, отсутствием строгой судебной процедуры, простотой и доступностью правил, направленностью на быстрое и эффективное разрешение споров, предпочтительно путем мирового соглашения сторон.

Кроме того, причиной создания специализированных трудовых судебных органов в ряде случаев являются конкретные исторические

условия, а также необходимость учета специфики при рассмотрении определенных категорий дел, так и рост объема законодательства и его дифференциация, особенно в области правового регулирования в сфере труда.

Специфика юрисдикционной деятельности квазисудебных органов дает основания утверждать, что для обозначения многих из них вполне применим термин «административные трибуналы» или «административный арбитраж». Термин «трибунал» во многих странах используется, как правило, в названии судебных органов с ограниченной специализированной компетенцией или низших инстанций либо для квазисудебных учреждений, действующих в рамках исполнительной власти.

Одним из способов защиты конституционных прав является обращение к такой форме защиты как обращение в органы трудовой юстиции. [1] К ним относят как специализированные суды по рассмотрению трудовых споров, так и квазисудебные (внесудебные) инстанции по рассмотрению и разрешению споров между субъектами трудового правоотношения. Необходимо отметить, что специализированные органы, рассматривающие жалобы на нарушения трудового законодательства, как правило, не входят в систему судебных органов той или иной страны. В качестве таковых органов действуют, в частности, трибуналы по трудовым спорам в Великобритании и США, а также канадские и японские комиссии по трудовым отношениям.

Трудовые споры в Великобритании разрешаются через систему трибуналов по трудовым спорам (employment tribunals) (далее — трибуналы, либо трибуналы по трудовым спорам). Хотя деятельность трибуналов напрямую связана с осуществлением правосудия, в систему судов они не входят и являются органами административной, а не судебной власти [2].

Трибуналы были организованы в 1964 году и изначально наделялись весьма ограниченными полномочиями — главным образом, для рассмотрения жалоб о нарушении законодательства, касающегося вопросов прекращения работы — выплаты выходного пособия при увольнении по сокращению штатов и несправедливого увольнения. С развитием трудового законодательства функции трибуналов расширились. После принятия законодательства о равной оплате и запрета дискриминации по половому и расовому признакам этим органам было дано право заниматься рассмотрением жалоб и в упомянутых областях. На сегодняшний день большинство споров, вытекающих из трудовых отношений, подсудно трибуналам.

Существующие на сегодняшний день 70 трибуналов по трудовым спорам являются частью системы административных органов Великобритании. На долю трибуналов приходится значительное число разрешаемых споров в стране. Так, трибуналы по трудовым спорам

рассматривают около 170 тысяч споров ежегодно, причем более трети из них заканчивается заключением мирового соглашения между сторонами [3].

Систему трибуналов по трудовым спорам Великобритании можно подразделить на трибуналы Англии и Уэльса, и трибуналы Шотландии. Деятельность тех и других регулируется самостоятельными законодательными актами, хотя различия между ними заключаются, в основном, в используемой терминологии.

Возглавляет систему Президент трибуналов по трудовым спорам, назначаемый на должность лордом-канцлером. Президент трибуналов несет ответственность за организацию и работу трибуналов. Также в его ведении находятся следующие вопросы: определение числа действующих трибуналов; места их расположения; назначение региональных глав; выбор председательствующих и заседателей.

Хотя названное должностное лицо и обладает широкими полномочиями, все они находятся в административной сфере. Президент трибуналов не имеет права своими постановлениями давать трибуналам указания по вопросам применения права или рекомендации процессуального характера. Региональные главы трибуналов назначаются из числа лиц, имеющих как минимум, семилетний стаж работы в сфере юриспруденции. Они составляют так называемую панель и выполняют примерно такие же функции, что и Президент трибуналов, но в отношении своего региона [4].

Административную работу, связанную с деятельностью трибуналов, осуществляет Служба трибуналов по трудовым спорам — это агентство, входящее в структуру министерства торговли и промышленности Великобритании [5].

В работе трибунала (в каждом его заседании) принимает участие также клерк, который встречает стороны, составляет список представителей сторон и свидетелей, провожает их в зал заседания, помогает при принятии присяги, фиксирует время заседания и т.п.

Апелляционной инстанцией по подавляющему большинству споров является Апелляционный трибунал по трудовым спорам (Employment Appeal Tribunal). Названный суд включен в судебную систему Великобритании. Он состоит из судей Высокого суда и Апелляционного суда Англии и Уэльса, назначаемых лордом-канцлером, и не менее одного судьи шотландского Суда сессии, назначаемого лордом-президентом этого суда. Также в Апелляционный трибунал входят лица, обладающие специальными познаниями и опытом в области трудовых и промышленных отношений. Апелляционный трибунал расположен в Лондоне и, хотя наделен полномочиями решать вопрос о месте проведения заседаний самостоятельно, в большинстве случаев выбирается Лондон или Глазго, и лишь в исключительных случаях другие города.

В состав трибунала при разбирательстве дела обычно входят председательствующий, который имеет юридическую квалификацию, и два заседателя, избираемых Президентом или региональным главой от представителей работодателей и представителей работников. Все члены имеют равный голос. Интересен по мнению автора тот факт, что непрофессиональные члены назначаются сторонами спора, они, тем не менее, демонстрируют исключительную беспристрастность, свидетельством чему является то, что примерно 90% решений принимается единогласно.

Апелляционный трибунал, как и нижестоящие трибуналы, является трехсторонним органом, непрофессиональные члены которого избираются точно так же, как было описано выше применительно к трибуналам. Президентом Промышленного апелляционного трибунала является судья Высокого суда правосудия. Другими членами также являются судьи Высокого суда правосудия или их шотландские коллеги. Промышленный апелляционный трибунал имеет статус Высокого суда правосудия, и последующие жалобы (по вопросам права) могут подаваться в Апелляционный суд и Палату лордов [6].

Споры, подсудные трибуналам по трудовым спорам, связаны с нарушениями трудовых договоров, неправомерными увольнениями, дискриминацией по признакам пола, расы, нарушениями прав профсоюзов, законодательства об охране и безопасности труда, пенсионных прав [7].

Интересен сам процесс принятия дела к слушанию и его рассмотрения трибуналом, на котором по указанным выше причинам хотелось бы остановиться подробнее.

Процесс начинается с подачи заявления, которое рассматривает секретарь трибунала. Если секретарь находит, что из заявления невозможно понять требования заявителя, то он может связаться с заявителем и предложить исправить заявление. В этом случае до того момента, пока заявление не исправлено, оно не регистрируется. Однако если заявитель подтвердит в письменной форме свое желание подать именно такое заявление, секретарь обязан зарегистрировать его в обычном порядке. Пошлина при подаче заявления не взимается.

Сроки подачи заявлений устанавливаются различными законодательными актами. Их продолжительность зависит от предмета спора и в основном составляет от трех до шести месяцев с момента наступления события или действия, являющегося предметом спора. В большинстве случаев пропуск установленного искового срока означает, что трибунал не имеет права принимать заявление к рассмотрению, однако по некоторым категориям дел такой пропуск рассматривается лишь как процессуальное препятствие, которое можно преодолеть в том случае, если ответчик не будет на него ссылаться.

Трибунал вправе удлинити искомой срок, если, по его мнению, у заявителя не было разумной возможности подать заявление в установленный период или, если трибунал сочтет, что такое удлинение срока является правильным и справедливым.

В Великобритании не существует какого-либо единого критерия для решения вопроса о том, была ли у заявителя разумная возможность подать заявление в срок, однако трибуналы относятся весьма либерально к «опоздавшим» заявителям, не желая отказывать гражданам в доступе к правосудию [8]. Обычно такие факторы, как болезнь заявителя или отсутствие в стране, забастовки почтовой службы, открытие новых фактов, не известных заявителю ранее, являются достаточным основанием для удлинения срока искомой давности. Если заявитель сможет убедить трибунал, что у него не было возможности представить заявление в установленный срок, он, тем не менее, должен еще доказать, что он сделал это в разумный срок после того, как ситуация изменилась.

После подачи искового заявления заявитель с разрешения трибунала вправе внести в него любые изменения — от незначительных до полной замены основания, предмета или содержания заявленных требований. В данном случае следует говорить о реализации принципа свободы волеизъявления стороны спора, и, как следствие этого, в рамках уже существующего процесса воспользоваться своим правом на внесение соответствующих изменений и дополнений. Такие корректировки разрешены на любой стадии процесса вплоть до дня слушания дела. Решение о внесении исправлений в заявление в зависимости от существа изменений принимается трибуналом с заслушиванием стороны-заявителя либо обеих сторон или без такового. При решении этого вопроса трибунал должен принять во внимание такие факторы, как существенность заявленного изменения для исхода дела, время подачи ходатайства об изменении, трудности, которые появятся у сторон процесса в связи с принятием или отказом в принятии заявления, включая дополнительные затраты[9]. Вместе с тем, в случае, когда речь идет о полной замене содержания заявления, важным, по нашему мнению, остается вопрос о подведомственности данного спора. Возможно именно этим обстоятельством обусловлено правомочие трибунала определить порядок дальнейшего рассмотрения спора в заявленном порядке либо о рекомендации к передаче его в другую инстанцию.

После получения искового заявления действия истца и ответчика практически не отличаются от подобных действий, осуществляемых в судебной инстанции.

По ходатайству стороны или по собственной инициативе трибунал может назначить предварительное рассмотрение с участием сторон, на

котором оценивается, имеет ли заявитель (ответчик) реальные перспективы на успех в деле, исходя из тех фактов, на которых данная сторона намерена основывать свои требования (защиту). Если трибунал считает, что таких перспектив нет, он вправе обязать сторону внести определенный депозит до назначения дела к слушанию. Если сторона, против которой вынесено такое определение, продолжит процесс и проиграет дело, депозит будет конфискован.

Трибунал также вправе по ходатайству стороны или по собственной инициативе отказать другой стороне в дальнейшем рассмотрении ее заявления (отзыва), если трибунал сочтет, что оно является «клеветническим, фривольным или внесено с целью досадить другой стороне», или на том основании, что сторона ведет себя в процессе указанным образом. Также в дальнейшем рассмотрении заявления истца может быть отказано, если он без наличия уважительных причин остановил действия по заявлению своих требований или ведет их с большими задержками.

После назначения дела к слушанию трибунал уведомляет стороны о времени и месте заседания за 14 дней до назначенной даты. Слушание, как правило, заканчивается в тот же день, но, если трибунал не успевает рассмотреть дело, оно откладывается и следующая дата назначается трибуналом отдельно [10].

Процедура слушания менее формализована, чем в суде. Трибунал имеет право управлять процессом таким образом, который он считает наиболее подходящим для быстрого и справедливого разрешения дела. Он также не связан формальными правилами о допустимости доказательств, действующими в судах, а должен исходить из своей обязанности принимать решения по всем вопросам, включая вопрос о допустимости доказательств, на основе принципов честности и справедливости [11].

Трибунал играет активную роль в слушании и вправе задавать вопросы свидетелям, представителям сторон, принимать процедурные решения, знакомиться с материалами дела.

Решение принимается большинством голосов. Если трибунал заседает в составе председательствующего и одного заседателя, голос председательствующего является решающим [12].

Решение выносится сразу по окончании слушания и объявляется сторонам устно, однако трибунал вправе отложить принятие решения и объявить его позже в письменном виде. Решение должно быть мотивированным и направлено сторонам в письменном виде. Решение обязательно для сторон и после вступления в силу является окончательным.

Трибунал по своей инициативе либо по ходатайству сторон может пересмотреть решение по следующим основаниям: неверное решение было вынесено в результате ошибки трибунала; сторона не получила уведомление

о слушании; решение было вынесено в отсутствие стороны; по окончании процесса стали известны новые доказательства, о существовании которых не было известно стороне, и сторона не могла предполагать об их существовании; интересы правосудия требуют пересмотра дела [13].

Пересмотр решения может происходить одновременно с апелляционным производством в Апелляционном трибунале по трудовым спорам, однако на практике председательствующий запрашивает Апелляционный трибунал о наличии апелляционной жалобы и, если таковая имеется, вырабатывает наиболее приемлемый путь вместе с апелляционной инстанцией.

Решения трибунала должны исполняться сторонами безусловно. Если проигравшая сторона отказывается исполнять решение, другая сторона вправе обратиться в окружной суд за исполнительным листом. Если на решение была принесена апелляционная жалоба, исполнительный лист все равно выдается, однако присужденная сумма не выплачивается стороне, а направляется в суд до окончания разбирательства дела [14].

Как уже отмечалось нами выше, в большинстве случаев апелляционной инстанцией в отношении решений трибуналов является апелляционный трибунал по трудовым спорам. Апелляция возможна лишь по основанию неправильности применения трибуналом норм права, а именно: если трибунал неверно истолковал нормы права, если заключения трибунала не подкреплены никакими доказательствами, если решение таково, что ни один трибунал, действуя разумно и руководствуясь нормами права, не смог бы к нему прийти [15].

По результатам пересмотра дела апелляционный трибунал может принять одно из следующих решений: отказать в удовлетворении жалобы; удовлетворить жалобу и заменить решение нижестоящего трибунала на новое; удовлетворить жалобу и передать дело на новое рассмотрение в тот же или другой трибунал с учетом разрешенных вопросов [16]. Однако апелляционный трибунал весьма ограничен в возможности выносить новое решение, так как имеет право решать лишь вопросы, связанные с применением права, а не оценивать фактические обстоятельства дела. Поэтому, если вопрос о том, как трибунал в первой инстанции разрешил бы дело при правильном применении норм права, остается открытым, апелляционный трибунал не вправе решать его самостоятельно, а должен передать дело на новое рассмотрение в нижестоящий трибунал.

Следует отметить, что за время своего существования трибуналы зарекомендовали себя как компетентный орган, способный быстро и эффективно разрешать споры в области трудовых отношений. Об этом свидетельствует постоянный рост числа полномочий и функций, которыми законодатель наделяет трибуналы. Отсутствие строгой судебной процедуры,

простота и доступность правил, направленность на быстрое и эффективное разрешение споров, предпочтительно путем мирового соглашения сторон, — все это делает трибуналы гораздо более понятным и менее официальным форумом, чем суды [17].

Зарубежные исследователи в принципе разделяют данную точку зрения, отмечая, что, «специализируясь в определенной области правовых отношений, трибуналы лучше, чем суды, подготовлены к разрешению споров между сторонами в этой сфере. Кроме того, они значительно разгружают делооборот в окружных судах. Считается, что в промышленных трибуналах процедуры проходят в неформальной обстановке, где не требуются услуги юристов, поскольку эти учреждения рассматривают как «народные» суды. Во многих случаях трибуналы сами решают, какие процедуры использовать, и эти процедуры остаются гораздо менее формальными и более простыми, нежели в обычных судах Великобритании».

Официально трибуналы осуществляют функцию примирения. Однако примирение может осуществлять еще до судебного разбирательства дела Государственная Служба консультаций, примирения и арбитража (ACAS). Иногда ее название переводится как «Служба консультаций, посредничества и третейского разрешения споров». ACAS была организована для содействия скорейшему разрешению трудовых споров и уменьшения их количества путем превентивных мер. Большинство своих услуг эта служба, располагающая специалистами в области трудовых отношений и имеющая девять региональных офисов, предоставляет на бесплатной основе.

Одной из наиболее популярных услуг являются консультации, которые даются работникам и работодателям как в связи с определенной сложившейся ситуацией, так и по общим вопросам, связанным с трудовыми отношениями.

При наличии трудового спора — индивидуального (между работодателем и работником) или коллективного (на уровне профсоюза предприятия, отрасли или региона) — ACAS либо по просьбе одной из сторон, либо по собственной инициативе связывается с заинтересованными сторонами с предложением своих посреднических услуг в урегулировании спора.

Если стороны согласны на участие службы, ее специалисты проводят встречи с представителями сторон для нахождения компромиссных решений [18]. Причем ACAS, действуя в качестве примирителя, должна быть абсолютно нейтральной и объективной, не высказывать свое мнение по поводу позиций сторон, не навязывать определенное решение проблемы, а стараться сблизить стороны и путем объяснений и советов помочь им найти взаимоприемлемое решение. По соглашению сторон в коллективных спорах ACAS может выступать в более активной роли — в качестве

посредника или третейского судьи, причем в последнем случае решение третейского судьи является окончательным и обязательным для сторон.

В США функцию квазисудебного органа, который принимает решения по заявлениям, подаваемым профсоюзами или работодателями выполняет Национальное управление по вопросам трудовых отношений (НУТО), которое принимает решения по обращениям в ограниченной области нарушений обязательств сторон в соответствии с Национальным законом о трудовых отношениях. Примерами могут служить увольнение за членство или участие в деятельности профсоюза, поддержка работодателем объединения работников с целью доминирования в такой организации, и нежелание вести переговоры о заключении коллективного договора. Утверждения работодателя о нечестной трудовой практике могут также касаться отказа добросовестно вести переговоры о заключении коллективного договора, ряд разного типа действий забастовочного характера, а также ограничение и принуждение работников со стороны профсоюза в различных областях.

В рамках рассмотрения квазисудебных органов по рассмотрению трудовых споров, необходимо выделить, также органы, образуемые при общественных организациях на международном или государственном уровне. В качестве примера рассмотрим Органы международных и общероссийских спортивных федераций, которые рассматривают индивидуальные трудовые споры с участием спортсменов. [19] К таким органам, к примеру, относятся Палата по разрешению споров и Комитет по статусу игроков при Российском футбольном союзе, Дисциплинарный комитет и Комиссия по контрактным спорам при Континентальной хоккейной лиге, Палата по разрешению споров и Комитет по статусу игроков при Международной федерации футбола (ФИФА). [20] Преимуществами таких органов являются оперативность рассмотрения и разрешения споров. Палата по разрешению споров ФИФА обязана рассмотреть дело в течение 60 дней после получения соответствующего запроса (ст. 25 Регламента ФИФА).

Основополагающим при определении органа по разрешению споров в сфере трудовых отношений всегда являлось наличие специалистов в области именно данных отношений, владеющим спецификой трудовых отношений и имеющих достаточный уровень профессиональной подготовки и юридических знаний для принятия законного решения. Поэтому, следует отметить в качестве еще одного преимущества знание членами указанных органов, арбитрами специфики соответствующего вида спорта, что позволяет им выносить справедливые и исполнимые решения. Кроме того, эти органы имеют возможность приводить свои решения в исполнение с использованием собственных механизмов принуждения - дисциплинарных мер, которые достаточно эффективны.

Проведенный анализ существующих в ряде государств систем специализированных внесудебных органов по рассмотрению трудовых споров показывает, что наличие специфики в материальных правоотношениях, безусловно, предопределяет существенные особенности рассмотрения конфликтов, которые могут возникнуть и возникают в результате неисполнении одной из сторон своих обязанностей в трудовом правоотношении. Вместе с тем, следует отметить наметившуюся тенденцию к расширению сферы внесудебного рассмотрения споров и разрешения конфликтов, что свидетельствует, по нашему мнению, об усилении роли социально-партнерского взаимодействия и наличии специалистов – медиаторов, владеющих необходимыми приемами разрешения конфликтов в сфере трудовых отношений.

Зарубежный опыт может представлять интерес с точки зрения процедуры рассмотрения споров, возложения обязанностей по уплате издержек связанных с рассмотрением спора, а также заслуживает внимания и изучение подходов к определению специалистов ,привлекаемых к разрешению конфликта во внесудебном порядке в рамках квазисудебных органов.

Библиография:

1. Баглай М.В. Конституционное право Российской Федерации. М., 2002. С. 97.
2. Лишук В.В. Трудовое право / Московский международный институт эконометрики, информатики, финансов и права. М., 2004 г. С. 237.
3. Глэдстоун А. «Разрешение споров о правах». В кн.: Сравнительное трудовое право и производственные отношения в промышленных рыночных экономиках. Kluwer Law International. 1998 г. С. 234.
4. Глэдстоун А. «Разрешение споров о правах». В кн.: Сравнительное трудовое право и производственные отношения в промышленных рыночных экономиках. Kluwer Law International. 1998 г. С. 236.
5. Там же. С. 237.
6. М. Лоренс. Сравнительное трудовое право и производственные отношения в промышленных рыночных экономиках. Kluwer Law International. 1998 г. С. 213.
7. Там же. С. 215.
8. Лоренс М.. Сравнительное трудовое право и производственные отношения в промышленных рыночных экономиках. Kluwer Law International. 1998 г. С. 220.
9. Шумилов О.В. Международно-правовая защита трудовых прав (на универсальном и национальном уровнях) // Международное право. № 5, 2007 г. С. 23.

10. Шумилов О.В. Международно-правовая защита трудовых прав (на универсальном и национальном уровнях) // Международное право. № 5, 2007 г. С. 24.
11. Забрамная Е.Ю., Шмелева Н.С. Обзор систем разрешения трудовых споров, применяемых в развитых странах. М., 2007 г. С. 321.
12. Забрамная Е.Ю., Шмелева Н.С. Обзор систем разрешения трудовых споров, применяемых в развитых странах. М., 2007 г. С. 325.
13. Киселев И.Я. Трудовое право России и зарубежных стран: Учебник. М., 2005г. С. 345.
14. Киселев И.Я. Трудовое право России и зарубежных стран: Учебник. М., 2005г. С. 346.
15. Там же. С. 347.
16. Глэдстоун А. «Разрешение споров о правах». В кн.: Сравнительное трудовое право и производственные отношения в промышленных рыночных экономиках. Kluwer Law International. 1998 г. С. 239.
17. Там же. С. 252
18. Глэдстоун А. «Разрешение споров о правах». В кн.: Сравнительное трудовое право и производственные отношения в промышленных рыночных экономиках. Kluwer Law International. 1998 г. С. 253.
19. См.: Зайцев Ю.В., Рогачев Д.И. Трудовые будни в мире спорта: особенности регулирования труда спортсменов и тренеров. М.: Статут, 2012. С. 144 - 149.
20. К вопросу о правовой природе органов международных и общероссийских спортивных федераций, рассматривающих индивидуальные трудовые споры с участием спортсменов (Лебедева М.А.) <http://отрасли.права.рф/p1ai/article/3449>