

МИНИСТЕРСТВО ОБЩЕГО И СПЕЦИАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ТОМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

На правах рукописи

КАЛИНИН ИГОРЬ БОРИСОВИЧ

ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВЫХ
ПРОЦЕССУАЛЬНЫХ ОТНОШЕНИЙ
(ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ВОПРОСЫ)

Специальность 12.00.05
– трудовое право; право
социального обеспечения

Диссертация на соискание ученой степени
кандидата юридических наук

Научный руководитель
доктор юридических наук,
профессор Лебедев В.М.

Т о м с к - 1999

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	с. 4
ГЛАВА I. Правовые средства регулирования отношений по рассмотрению трудовых споров	с.11
§1. Понятие механизма правового регулирования процессуально-трудовых отношений	с.11
§2. Особенности норм, регулирующих порядок рассмотрения трудовых споров	с.20
§3. Специфика процессуальных и процессуально-трудовых правоотношений	с.37
§4. Индивидуальные акты и их роль в рассмотрении трудовых споров	с.59
ГЛАВА II. Правовые вопросы становления трудового процесса как отрасли Российского права	с.76
§1. Особенности формирования предмета и метода трудового процессуального права	с.76
§2. Источники и система трудового процессуального права	с.108
ГЛАВА III. Трудовые суды как форма повышения эффективности разрешения трудовых споров ...	с.119
§1. Место трудовых судов в судебной системе России	с.119
§2. Порядок организации и деятельности трудовых судов	с.143
§3. Компетенция трудовых судов	с.149
ПРИЛОЖЕНИЕ №1. Сводные данные о рассмотрении гражданских и трудовых дел судами Томской области и Западно-Сибирского региона	с.155
ПРИЛОЖЕНИЕ №2. Проект федерального конституционного	

закон Российской Федерации «О трудовых судах в Российской Федерации»	с.160
СПИСОК НОРМАТИВНЫХ АКТОВ	с.167
СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ	с.173

ВВЕДЕНИЕ

Трудовые отношения в Российской Федерации в текущем десятилетии значительно обновились. Появление предприятий различных организационно-правовых форм качественно изменило отношения работника с работодателем. Ухудшение экономической ситуации в России существенно сказалось на уровне социальных гарантий, повлекло за собой повсеместное нарушение трудовых прав работников. Увеличение количества нарушений трудового законодательства привело к резкому росту числа трудовых споров, рассматриваемых судами общей юрисдикции. Если количество гражданских дел, рассмотренных районными судами Российской Федерации в 1993 – 1997г.г. увеличилось немногим более чем в два раза (с 1838 тысяч до 3917 тысяч дел), то число споров, возникающих из трудовых правоотношений, за тот же период выросло более чем в десять раз (со 136 тысяч в 1994г. до 1364 тысяч дел в 1997г.)¹ В настоящее время из всех дел (включая уголовные), рассматриваемых районными судами Томской области, каждое четвертое связано с нарушением законодательства о труде. В таких условиях становится актуальной проблема теоретического исследования возникшей ситуации, выработка для законодателя и практики соответствующих рекомендаций с целью повышения эффективности рассмотрения трудовых споров. Эту задачу в значительной мере позволило бы решить создание специализированных трудовых судов в судебной системе Российской Федерации, осуществляющих правосудие по трудовым делам. Такие изменения судебной системы требуют существенных изменений в законодательстве и, в частности, принятия Федерального конституционного закона, определяющего порядок их создания, деятельности и компетенцию, а также Трудового процессуального кодекса, устанавливающего

¹ Российская юстиция, 1998, №7, с.54; 1997, №6, с.66; 1996, №6, с.49; 1995, №5, с.55.

порядок рассмотрения дел, возникающих из трудовых правоотношений.

Цель диссертационного исследования – анализ совокупности процессуальных и процедурных норм, составляющих комплексный межотраслевой институт рассмотрения трудовых споров, с использованием общетеоретических правовых инструментов, обоснование возможности и необходимости создания на его основе самостоятельной отрасли права – трудового процессуального права. Под трудовыми процессуальными отношениями в диссертации понимаются общественные отношения по рассмотрению и разрешению индивидуальных и коллективных трудовых споров, исполнению принятых по ним правовых актов, урегулированные нормами трудового процессуального законодательства и возникающие между участниками трудового спора и предусмотренным законом юрисдикционным органом.

Поставленная цель достигается путем решения ряда взаимосвязанных теоретических вопросов, наиболее существенными из которых являются:

1. Обоснование единства норм, регулирующих рассмотрение индивидуальных и коллективных трудовых споров, как правовой системы.

2. Определение соотношения понятий предмета, метода и механизма правового регулирования общественных отношений по рассмотрению трудовых споров, выявление их специфики.

3. Анализ механизма правового регулирования процессуально-трудовых отношений, установление его роли в выделении самостоятельной системы норм права, опосредующих рассмотрение индивидуальных и коллективных трудовых споров.

4. Анализ отношений по рассмотрению трудовых споров с учетом выделения особенностей предмета, метода, механизма их правового регулирования.

5. Разграничение понятий предмета отрасли права и сферы ее действия. Установление их связи с объемом субсидиарного применения норм права. Обоснование частоты и объема субсидиарного применения норм права как дополнительных

критериев самостоятельности системы норм, регулирующих порядок рассмотрения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

6. Установление соотношения и роли процессуальных, процедурных, материальных норм права в трудовом и гражданском процессуальном законодательстве при разрешении трудовых споров.

7. Теоретический анализ нормативного материала, судебной практики с целью обоснования возможности и необходимости выделения трудового процессуального права в самостоятельную отрасль; определение ее места в системе Российского права, выработка предложений по структуре и содержанию проекта Трудового процессуального кодекса Российской Федерации, выявление возможностей кодификации.

8. Обоснование необходимости введения в судебную систему Российской Федерации специализированных федеральных судов (трудовых судов), возможности законодательного изменения судебной системы Российской Федерации. Разработка предложений по содержанию Федерального конституционного закона «О трудовых судах Российской Федерации».

Особенности цели (задач) диссертационной работы предопределили выбор научных методов исследования. Использованы отдельные приемы и способы познания, присущие как общеправовым, общенаучным, так и частноправовым методам. Поступательное развитие системы права России в последнее десятилетие позволило использовать диалектический, системный метод исследования. Правовая система рассматривалась как единое целое, не свободное от определенных внутренних противоречий, являющихся, в конечном счете, условием развития правового регулирования рассмотрения трудовых споров. Применение диалектического метода исследования также обусловлено известной разъединенностью процессуально-трудовых норм, их рассредоточением по различным отраслям (материальным и процессуальным), с одной стороны, и внутренним единством системы права, взаимосвязанностью всех ее

отраслей, с другой. Очевидно, что иное рассмотрение, например, проблем соотношения предмета отрасли и сферы ее действия, субсидиарного применения норм различными отраслями права было бы малоэффективным. Наряду с этим в диссертации широко использовались конкретные частнонаучные методы юридической науки, такие как специально-правовой, конкретно-социологический, сравнительно-правовой и др. В основу работы положено статистическое исследование материалов гражданских дел по трудовым спорам на основе опубликованных данных и дел, изученных автором в районных судах Томской области.

Предложения о выделении трудового процессуального права в самостоятельную отрасль, создании специализированных трудовых судов высказывались и ранее. Однако эти предложения необходимого теоретического обоснования не получили. Приведенный в диссертации анализ особенностей процессуально-трудовых отношений, механизма их правового регулирования позволил прийти к выводу об объективной необходимости и целесообразности формирования самостоятельной отрасли российского права – трудового процессуального права.

В диссертационном исследовании изложен ряд новых выводов и теоретических положений, наиболее значимыми из которых представляются следующие:

1. Комплексное изучение совокупности общественных отношений по рассмотрению индивидуальных и коллективных трудовых споров позволило прийти к выводу об их единстве как системном образовании, что, в конечном счете, обусловило своеобразие способов, которыми их регулирование осуществляется. Был сделан вывод о самостоятельности предмета правового регулирования порядка рассмотрения трудовых споров.

2. Показано соотношение предмета, метода и механизма правового регулирования процессуально-трудовых отношений. Выявлена специфика механизма правового регулирования процессуально-трудовых отношений, его элементов (нормы права, акты применения права, правоотношения). Рассмотрены эле-

менты механизма правового регулирования процессуально-трудовых отношений. Определены стадии правового регулирования. Показана возможность использования механизма правового регулирования как одного из критериев, наряду с предметом и методом, выделения определенной совокупности правовых норм в самостоятельную отрасль права.

3. Исходя из единства (системности) предмета и своеобразия метода, механизма правового регулирования рассмотрения трудовых споров, анализа практики, сделан вывод о возможности и необходимости выделения самостоятельной отрасли в системе Российского права – трудового процессуального права. Показана ее обусловленность как внутренними правовыми закономерностями системы права, так и объективными потребностями развития российского гражданского общества на современном этапе. Определен предмет отрасли трудового процессуального права – спорные материально-правовые правоотношения.

4. Исследована правовая природа сфер действия отраслей трудового и гражданского процессуального права и их соотношение с предметом правового регулирования. Показано, что сфера действия отрасли шире предмета ее правового регулирования. Определенные отношения урегулируются нормами указанных отраслей, но не включаются в их предмет. Такое взаимодействие обуславливает единство смежных отраслей Российского права, объясняет объективную необходимость субсидиарного применения норм права.

5. Рассмотрена юридическая взаимосвязь сферы действия права и субсидиарности в праве. Дано понятие субсидиарного применения норм права, проанализированы причины такого правового явления, рассмотрены его виды, соотношение с пробельностью права. Аргументирован вывод о том, что объем и частота субсидиарного применения определенных совокупностей правовых норм свидетельствуют о возможности формирования на их основе самостоятельных отраслей права, в том числе и трудового процессуального права.

6. Системный анализ порядка рассмотрения индивидуальных и коллективных трудовых споров выявил целесообразность и необходимость выделения регулирующих его норм трудового и гражданского процессуального права в самостоятельную отрасль, разработки соответствующей формы ее проявления, прежде всего в виде Трудового процессуального кодекса Российской Федерации.

7. Анализ практики рассмотрения дел, возникающих из трудовых правоотношений, судами Томской области, других регионов Западной Сибири, Российской Федерации в целом, дал возможность обосновать предложение о создании специализированных федеральных судов по рассмотрению трудовых споров – трудовых судов.

8. Формирование отрасли трудового процессуального права с необходимостью предполагает внесение определенных изменений в законодательство о рассмотрении трудовых споров. Анализ действующего законодательства позволил определить место трудовых судов в судебной системе России. Предложен проект Федерального конституционного закона «О трудовых судах Российской Федерации», определяющий принципы организации, деятельности трудовых судов; их компетенцию; статус судей, порядок их избрания. Разработана структура проекта Трудового процессуального кодекса РФ, состоящего из 4 разделов, 25 глав.

Выводы и предложения, содержащиеся в диссертационном исследовании, могут быть использованы законодателем в целях совершенствования судебной системы России, законодательства о порядке разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, в правоприменительной практике, учебном процессе, научных исследованиях.

Диссертация выполнена и обсуждена на кафедре трудового права Юридического института Томского государственного университета. Основные положения работы были изложены в опубликованных автором работах, докладах и сообщениях на семинарах, обсуждены на ряде научно-практических конферен-

ций, проводившихся в Томском государственном университете, Томском государственном педагогическом университете в 1997, 1998, 1999г.г.

Структурно диссертационная работа состоит из введения, трех глав, включающих в себя 9 параграфов, приложения №1 – «Сводные данные о динамике рассмотрения трудовых и иных гражданских дел судами Западно-Сибирского региона в 1993 – 1998г.г.», приложения №2 – «Проект Федерального конституционного закона «О трудовых судах Российской Федерации».

ГЛАВА I. ПРАВОВЫЕ СРЕДСТВА РЕГУЛИРОВАНИЯ ОТНОШЕНИЙ ПО РАССМОТРЕНИЮ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

§1. Понятие механизма правового регулирования процессуально-трудовых отношений

Наиболее распространенное определение правового регулирования общественных отношений дает С.С. Алексеев²: "Осуществляемое при помощи системы правовых средств (юридических норм, правоотношений, индивидуальных предписаний и др.) результативное, нормативно-организационное воздействие на общественные отношения с целью их упорядочения, охраны и развития в соответствии с общественными потребностями". Подчеркивая нормативно - организационный характер воздействия права он, тем самым, указывает на его нормативный характер. Поскольку правовое регулирование определяется через понятие воздействия, необходимо указать на инструментарий, при помощи которого такое воздействие осуществляется. В качестве его называется механизм правового регулирования - взятая в единстве система правовых средств, при помощи которых обеспечивается результативное правовое воздействие на общественные отношения³. Н.Г. Александров, которому принадлежит приоритет в использовании термина "механизм" в юридической науке, говоря о воздействии права на общественные отношения, употреблял понятие "механизм правового воздействия". Под ним он понимал совокупность способов и форм осуществления права, претворения норм права в жизнь⁴. Не исключал он при этом и термина механизм правового регулирования⁵, определяя его как комплекс устанавливаемых нормами права предпосылок (или условий), при помощи которых осуществляется нормативно -

² Алексеев С.С. Теория права. - М.: Изд-во «Бек», 1993, с.145.

³ Там же, с.150.

⁴ Александров Н.Г. Право и законность в период развернутого строительства коммунизма. - М.: Госюриздат, 1961, с.183.

⁵ Александров Н.Г. Теория государства и права. - М.: ЮЛ, 1974, с.540.

правовое регулирование. На теснейшее соотношение понятий осуществления права и правового регулирования указывал и Л.С. Явич⁶, подчеркивая, что помимо осуществления права (объективного и субъективного) нет правового регулирования. У него же можно встретить и понятие "механизм реализации права"⁷. Перечисленные термины – правовое воздействие, правовое регулирование, реализация права в приведенных примерах употребляются авторами для того, чтобы определить, каким же образом право воздействует на общественные отношения. Применение различных понятий для определения одного и того же социального явления едва ли способствует развитию юридической науки, поэтому его вряд ли можно признать обоснованным.

Воздействие и регулирование – близкие по значению, но не тождественные понятия. На различия в содержании понятий правового воздействия и правового регулирования указывает С.А. Комаров⁸. Он относит к правовому регулированию воздействие права на общественные отношения при помощи специфических правовых средств (норм права, правоотношений, актов реализации). К правовому воздействию им отнесены как собственно правовые средства, так и иные правовые явления (правосознание, правовая культура, правовые принципы, правотворчество). Таким образом, правовое регулирование понимается как частный случай правового воздействия. Разграничение между ними проводится по составу правовых средств, при помощи которых право действует на общественные отношения. Поэтому механизм правового регулирования охватывается механизмом правового воздействия. В этой связи уместно сделать два замечания. Во-первых, несколько условным представляется выделение группы "собственно" правовых средств (норм права, правоотношений, актов реализа-

⁶ Явич Л.С. Общая теория права. – Ленинград, 1976, с.203.

⁷ Там же, с.201.

⁸ Общая теория государства и права. Академический курс / Под ред. М.Н. Марченко.Т.2. – М.: Изд-во «Зерцало», 1998, с.435.

ции), дающее основание предположить существование "не собственно", или менее правовых средств. Во-вторых, несмотря на этимологическое различие между понятиями "воздействие" и "регулирование", они являются однопорядковыми. Следует признать, что не может быть такого воздействия правовых средств на общественные отношения, которое бы не приводило, в той или иной форме, к регулированию этих отношений. И наоборот – любое регулирующее действие правовых средств на общественные отношения, так или иначе, воздействует на них⁹.

Определение механизма правового регулирования (и механизма правового воздействия) как совокупности правовых средств, при помощи которых осуществляется перевод нормативности права в урегулированность общественных отношений,

⁹ Указанные издержки можно устранить, если в осуществлении права, т.е. в его действии на общественные отношения с целью их упорядочения, выделить нормативно-правовое и социально-правовое регулирование. Нормативно-правовое регулирование – это регулирование, при котором на основе юридических норм в рамках правоотношения устанавливаются права и обязанности сторон, используемые и соблюдаемые ими путем актов реализации права либо, в случае необходимости, – посредством правоприменительной деятельности юрисдикционных органов государства или уполномоченных им на то общественных органов. Правовое регулирование может носить и социально-правовой (ненормативный) характер – в тех случаях, когда правовое регулирование происходит через правосознание, правовую культуру, деловые обычаи, правотворческую деятельность законодателя. Такое регулирование является правовым, поскольку неразрывно связано с позитивным правом, с его преломлением в сознании людей. Однако оно не носит нормативного характера, так как прямо и непосредственно на юридических нормах не основано. В зависимости от того, какое именно отношение подлежит регулированию, оно может носить как нормативный, так и ненормативный характер. Возможно сочетание нормативного и ненормативного (социально-правового) регулирования, определяемое спецификой конкретного общественного отношения. Между указанными способами правового регулирования существует теснейшая связь: главенствующим методом является нормативно-правовой. При этом нельзя отрицать тот факт, что и социально-правовое регулирование является во многих случаях эффективным. Зачастую общественные отношения оказываются урегулированными именно путем социально-правового регулирования, поскольку моральные санкции могут оказаться для личности гораздо более суровыми и значимыми, нежели государственно-правовые. Вряд ли можно отрицать, что многие лица не совершают противоправных поступков не потому, что боятся претерпеть юридическую ответственность, но потому, что опасаются осуждения их поведения коллективом, обществом.

Может показаться, что речь идет только об исключении термина правовое воздействие, однако это не совсем так. Механизм правового регулирования, в его интегральном понимании, включает в себя иные правовые средства, не находившие себе ранее определенного места в понятийном аппарате теории права. Он является универсальным инструментарием перевода права в нормативно урегулированные общественные отношения.

не вызывает споров. Однако в отношении структуры, составных частей механизма правового регулирования¹⁰ единого мнения нет. С.С. Алексеев, посвятивший этому вопросу монографическое исследование¹¹, к его элементам (частям) относит, во-первых, три основных – юридические нормы, правоотношения, акты реализации субъективных прав и обязанностей и, во-вторых, два дополнительных – нормативные юридические акты, а также правосознание и правовую культуру. Обосновывается это наличием в процессе правового регулирования трех стадий: регламентирование общественных отношений, действие юридических норм и реализация субъективных юридических прав и обязанностей¹². Позже он к дополнительным элементам отнес также индивидуальные акты, правоположения практики, не упоминая при этом правосознание и правовую культуру¹³. Сходную позицию занимает В.Б. Исаков, перечисляя в качестве элементов нормы права, юридические факты, акты применения права, правоотношения, акты реализации прав и обязанностей¹⁴. С.А. Комаров к механизму правового регулирования также относит нормы права, правоотношения, акты реализации прав и обязанностей, акты применения норм права¹⁵. Широко трактуют содержание механизма правового регулирования, фактически отождествляя его с механизмом пра-

¹⁰ Рассматривая достаточно подробно соотношение понятий правового воздействия и правового регулирования, С.А. Комаров структуру механизма правового воздействия отдельно не анализирует.

¹¹ Алексеев С.С. Механизм правового регулирования в социалистическом государстве. – М.: ЮЛ, 1966, с.34.

¹² С.А. Комаров выделяет три стадии правового регулирования: издание норм права и их общее воздействие (регламентация общественных отношений); возникновение субъективных прав и субъективных юридических обязанностей; реализация субъективных прав и субъективных юридических обязанностей, воплощение их в конкретном, фактическом поведении участников общественного отношения; применение права (Общая теория государства и права. Академический курс / Под ред. М.Н. Марченко, Т.2, с.439).

¹³ Алексеев С.С. Теория права, с.150.

¹⁴ Правовое регулирование в социалистическом обществе: Текст лекций / Отв. Ред. С.С. Алексеев. – Свердловск, 1986, с.9.

¹⁵ Общая теория государства и права. Академический курс / Под ред. М.Н. Марченко, Т.2, с.439.

вового воздействия, Р.К. Русинов и А.П. Семитко¹⁶, относя к нему юридические нормы, нормативно-правовые акты, акты официального толкования, юридические факты, правоотношения, акты реализации права, правоприменительные акты, правосознание, режим законности.

Перечисленные указанными авторами элементы механизма правового регулирования вступают, как нам представляется, в некоторое противоречие с его определением, из которого они выводятся. Во-первых, механизм любого регулирования (в том числе и правового) предполагает наличие определенного базиса, фундамента, на основе которого такое регулирование осуществляется. Правовые нормы должны являться тем базисом, на основе которого и осуществляется регулирование общественных отношений. С этой точки зрения, если следовать логике авторов, включение в механизм правового регулирования юридических норм и нормативных юридических актов¹⁷ будет некорректным, так как невозможно определить механизм регулирования, исходя из самого себя. Кроме этого, включение правового сознания и правовой культуры в механизм правового регулирования также вызывает вопросы, поскольку урегулирование общественных отношений правом происходит вне зависимости от уровня правосознания, правовой культуры субъектов и режима законности. Последние влияют лишь на эффективность правового регулирования. Необходимость выделения в механизме правового регулирования основы, на которой такое регулирование осуществляется, было подмечено Н.Г. Александровым. Такая основа, с его точки зрения, – нормы права, являющиеся регуляторами общественных отношений. К звеньям (средствам) механизма правового регулирования он относил установление правового статуса лиц, юриди-

¹⁶ Теория государства и права / Под ред. В.М. Корельского и В.Д. Перевалова. – М.: Изд-во «НОРМА-ИНФРАМ», 1998, с.269.

¹⁷ Общая теория государства и права. Академический курс / Под ред. М.Н. Марченко, Т.2 с.439. Не вполне понятно также включение в качестве отдельных элементов юридических норм и нормативных юридических актов как самостоятельных элементов, т.е. их своеобразное противопоставление друг другу.

ческих фактов, правоотношений, мер правовой охраны и юридической ответственности¹⁸. Определенная слабость позиции Н.Г. Александрова заключается в том, что он относит одни нормы права к основе, на базе которой осуществляется правовое регулирование, а другие нормы называет "проводниками, регуляторами", которыми, собственно, и осуществляется правовое регулирование. По его мнению, последние должны включаться в механизм правового регулирования. Таким образом, существует известная двойственность в оценке норм права: они выступают одновременно и основой правового регулирования, и составной частью его механизма. В приведенных подходах к структуре механизма правового регулирования правоотношения рассматриваются как его составная часть. В этой связи представляет интерес точка зрения Л.С. Явича¹⁹, в соответствии с которой правовое регулирование может осуществляться и вне правоотношения. Следовательно, правоотношение в механизм правового регулирования может и не включаться. В обоснование такого утверждения приводится довод о том, что правовое регулирование вне правоотношений имеет место в случаях реализации всеобщих прав, обязанностей, объем которых точно определен законом. Фактически речь идет о признании или об отказе в признании существования абсолютных правоотношений. Так, например, признавая отношения собственности абсолютным правоотношением, следует сделать вывод о необходимости включения правоотношения в механизм правового регулирования и наоборот.

Правовое регулирование является динамичным процессом и предполагает наличие инструментария, набора определенных правовых средств, при помощи которых оно осуществляется. С.С. Алексеев²⁰, говоря о механизме правового регулирования, отмечает, что он произведен от понятия правового регулирования и поэтому в исследовании этих вопросов идет от

¹⁸ Александров Н.Г. Теория государства и права, с.544.

¹⁹ Явич Л.С. Общая теория права, с.206.

²⁰ Алексеев С.С. Теория права, с.150.

анализа правового регулирования к анализу его механизма. Между тем, не исследовав предварительно статику системы (механизм правового регулирования), трудно понять функционирование этой системы в динамике (правовое регулирование). Механизм правового регулирования является интегральной характеристикой возможных форм воздействия правовых средств на общественные отношения. В этом отношении можно согласиться с мнением С.А. Комарова, который относит к элементам механизма правового регулирования нормы права, правоотношения, акты реализации прав и обязанностей и акты применения права²¹. Таким образом, к элементам (средствам) механизма правового регулирования процессуально-трудовых отношений следует отнести юридические нормы национального и международного законодательства, правоотношения, индивидуальные правовые акты (акты реализации прав и обязанностей и акты применения права). Возможность и, в соответствующих случаях, необходимость использования таких элементов механизма правового регулирования, как нормы международного законодательства, предусмотрены действующим законодательством в ст.15 Конституции РФ, ч.2 ст.4 КЗоТ РФ, ст.7 Гражданского Кодекса РФ, ст.5 ФЗ РФ «О международных договорах»²².

Говоря о соотношении механизма регулирования процессуально-трудовых отношений и его реализации, необходимо подчеркнуть, что в зависимости от характера (нормативного, ненормативного) правового регулирования будет зависеть и совокупность конкретных юридических средств, используемых для этого. При нормативном характере правового регулирования, как уже отмечалось, применяются такие элементы механизма, как нормы права, правоотношения, индивидуальные

²¹ Регулирующее воздействие на общественные отношения таких правовых средств как правосознание, правовая культура, деловой обычай, правоприменительная практика, правотворческий процесс невозможно отрицать. Однако такое воздействие носит вторичный характер, поскольку все они, в конечном счете, производны от нормы права.

²² СЗ РФ, 1995, №5, ст.2757.

правовые акты. Иные же средства применяются при социально – правовом регулировании общественных отношений. Такое регулирование осуществляется как юридическими, так и социальными методами, изучение которых находится на стыке социологии, трудового права, гражданского процессуального права, что предполагает самостоятельный анализ этой проблемы. Поэтому в настоящей работе предметом исследования является только нормативно – правовое регулирование процессуально-трудовых отношений и его механизм.

Приведенное понимание механизма правового регулирования процессуально-трудовых отношений позволяет определить стадии правового регулирования, в которых он находит свою реализацию, следующим образом.

I стадия – установление нормативно-правовой урегулированности процессуально-трудовых отношений нормами трудового и гражданского процессуального права, включающее в себя принятие норм права, определение с их помощью правового статуса лиц, жизненных фактов, имеющих юридическое значение, мер юридической ответственности.

II стадия – установление на этой основе субъективных прав и субъективных юридических обязанностей в рамках процессуально-трудовых правоотношений.

III стадия – волевое поведение²³ субъектов права, выражающееся в актах реализации права и осуществляемое под воздействием средств механизма правового регулирования.

IV стадия – применение права в случаях несоответствия поведения субъектов нормативно-правовой урегулированности, осуществленной в I стадии.

Общественные отношения, подлежащие правовому регулированию, объективно делятся на группы, представляющие собой предметы правового регулирования отраслей права, имеющие

²³ Уместно напомнить в этой связи известные слова К. Маркса о том, что "помимо своих действий я совершенно не существую для закона, совершенно не являюсь его субъектом", – Маркс К. и Энгельс Ф. Соч.Т.1. – М.: Политиздат, 1970, с.14.

свой, отличный от других, метод правового регулирования. Поэтому правовые средства, составляющие в совокупности механизм правового регулирования, должны быть специфичны для каждой из отраслей права²⁴. Говорить о своеобразии механизма правового регулирования определенной группы общественных отношений можно, только доказав своеобразие системы входящих в него средств. Механизм правового регулирования процессуально-трудовых отношений обладает особенностями, которые позволяют отграничить его как от механизма правового регулирования гражданских процессуальных отношений, так и трудовых отношений. Эти особенности обусловлены, в первую очередь, спецификой общественных отношений, возникающих при рассмотрении коллективных и индивидуальных трудовых споров юрисдикционными органами, при исполнении принятых ими решений. Для их выявления отдельные элементы механизма правового регулирования процессуально-трудовых отношений (нормы права, правоотношения, индивидуальные правовые акты) будут детально проанализированы в последующих параграфах первой главы.

²⁴ Кроме этого, можно говорить о том, что каждая отрасль права характеризуется определенным соотношением нормативно-правового и социально-правового регулирования. Так, для гражданского права характерно социально-правовое регулирование, для административного, уголовного, процессуального права – нормативно-правовое регулирование.

§2. Особенности норм, регулирующих порядок рассмотрения трудовых споров

Основополагающие принципы, определяющие необходимость, возможность и порядок защиты охраняемых законом прав и интересов граждан, в том числе и трудовых, заложены в Конституции РФ. Юридические нормы, осуществляющие правовое регулирование отношений по рассмотрению и разрешению индивидуальных и коллективных трудовых споров, содержатся как в трудовом, так и в гражданском процессуальном законодательстве. К нормативным актам, регулирующим деятельность юрисдикционных органов по рассмотрению и разрешению индивидуальных и коллективных трудовых споров, следует отнести КЗоТ РФ, ФЗ РФ "О порядке разрешения коллективных трудовых споров", Закон РФ «О коллективных договорах и соглашениях», ГПК РСФСР, ФЗ РФ «Об исполнительном производстве», ФЗ РФ «О мировых судьях в РФ». КЗоТ РФ включает в себя процессуальные и процедурные нормы. Во-первых, это нормы, определяемые сферой действия трудового права. К ним следует отнести большинство норм главы XIV КЗоТ РФ "Трудовые споры", касающихся порядка организации, компетенции комиссий по трудовым спорам, порядка рассмотрения трудовых споров и вынесения решений по ним. Во-вторых, ряд норм КЗоТ РФ (ст.ст.210-212, 214, 221 и некоторые другие) относятся к таким институтам гражданского процессуального права, как подведомственность дел судам, сроки, судебные расходы, исполнительное производство. ФЗ РФ "О порядке разрешения коллективных трудовых споров" также содержит процедурные и процессуальные нормы. Первые устанавливают способы и последовательность разрешения коллективных трудовых споров, гарантии, предоставляемые сторонам, их ответственность. Вторые определяют родовую подсудность дел о признании объявленной или начавшейся забастовки незаконной, порядок рассмотрения споров, исполнения решений суда по таким делам. Гражданское процессуальное законодатель-

ство содержит нормы, применяемые при рассмотрении любых категорий дел. Кроме них в ГПК РСФСР включены нормы, регламентирующие особенности рассмотрения дел, вытекающих только из трудовых правоотношений (ст.210 п.п. 2 - 4, ст.212 ГПК РСФСР). В настоящее время законодатель не отказывается от нормативного дублирования - ФЗ РФ "Об исполнительном производстве" содержит нормы, предусматривающие особенности исполнения решений по делам, возникающим из трудовых правоотношений (ст.ст. 7, 13, 14 и др.). В этой связи закономерно возникают следующие вопросы. Во-первых, насколько необходимо дублирование аналогичных норм права в различных отраслях. Во-вторых, целесообразно ли размещение института рассмотрения трудовых споров в трудовом законодательстве. И, в-третьих, обоснованно ли включение норм, учитывающих особенности рассмотрения дел, возникающих из трудовых правоотношений, в гражданское процессуальное законодательство. Эти вопросы тем более актуальны, что в рассматриваемом случае сопоставляются отрасли материального и процессуального права. Представляется, что дублирование норм едва ли можно убедительно обосновать. Говоря об этом, А.Е. Пашерстник отмечал, что процессуальные нормы, относящиеся к рассмотрению трудовых дел, выделились из общей системы судебного права. Вместе с процессуальными нормами, регулирующими примирительное разбирательство трудовых споров, они вошли в систему трудового права как особый его раздел²⁵. Это правильное в целом положение требует уточнения. Можно полностью согласиться с тем, что институт рассмотрения трудовых споров является комплексным правовым институтом и включает в себя подинституты рассмотрения индивидуальных трудовых споров (в судах и КТС) и коллективных трудовых споров, существенно различающиеся по своей природе. Однако говорить при этом, что процессуальные нормы, которыми опосредуются отношения обоих видов, вошли в

²⁵ Пашерстник А.Е. Теоретические вопросы кодификации общесоюзного законодательства о труде. - М.: Изд-во АН СССР, 1955, с.87.

систему трудового права, было бы ошибочным. Процессуальное право имеет своим предметом отношения, принципиально отличные от отношений, входящих в предмет трудового права как права материального²⁶. Поэтому утверждать, что система процедурных и процессуальных норм, регулирующих рассмотрение трудовых споров, должна входить в отрасль материального права, было бы неверно. Хотя вести речь о включенности процессуальных норм в систему трудового законодательства вполне допустимо. В таком случае вопрос должен стоять только о целесообразности сохранения такого единства.

Для определения места в системе российского права норм, регулирующих порядок рассмотрения трудовых споров, необходимо учитывать их разделение на процедурные и процессуальные. В юридической науке существуют два взаимоисключающих подхода к понятиям процесса и процедуры. В соответствии с одним из них процесс понимается в широком смысле и включает в себя деятельность всех государственных органов, а не только органов правосудия²⁷. Так, Н.Б. Зейдер²⁸ под процессом понимал деятельность судов, арбитража, любых других органов по разрешению спора о праве и защите нарушенного права. Сторонники другого подхода, напротив, универсальное значение придают юридической процедуре. Гражданский процесс рассматривается только как разновидность гражданской (охранительной) процедуры. В качестве

²⁶ Авторы наиболее распространенной по этому вопросу точки зрения считают, что процессуальное право является производным, вторичным по отношению к праву материальному (см., например Алексеев С.С. Общие теоретические проблемы советского права. – М.: Госюриздат, 1961, с.139; Ким А.И. Советское избирательное право. – М.: ЮЛ, 1965, с.59; Сорокин В.Д. Проблемы административного процесса. – М.: ЮЛ, 1968, с.97). Связь процессуального и материального права очевидна и неразрывна. Существование отрасли материального права лишено смысла, если его нормы не могут быть реализованы в принудительном порядке, определяемом процессуальным правом. При возникновении новой, самостоятельной отрасли материального права, не имеющей соответствующей отрасли процессуального права, она объективно вынуждена использовать, хотя бы временно, иную отрасль процессуального права.

²⁷ Юридическая процессуальная форма. Теория и практика / Под ред. П.Е. Недбайло, В.М. Горшенева. – М.: ЮЛ, 1976, с.13.

²⁸ Зейдер Н.Б. Предмет и система советского гражданского процессуального права // Правоведение, 1962, №3, с.71.

специфической черты такой процедуры называется наличие юрисдикционного органа²⁹, осуществляющего применение права. Против расширительного толкования понятия процесса выступали и другие ученые³⁰. Представляется более обоснованной последняя точка зрения.

Регулирование отношений по рассмотрению индивидуальных и коллективных трудовых споров, как указывалось, осуществляется процессуальными и процедурными нормами. Под процедурными нормами следует понимать нормы права, регулирующие порядок добровольного исполнения обязанностей и использования прав, и не связанные с рассмотрением и разрешением спора о праве юрисдикционным органом. Нормы, применяемые юрисдикционными органами, следует считать процедурными при условии, что такое применение не связано с разрешением спора о праве³¹. Отличительной чертой процессуальных норм является их применение юрисдикционным органом в целях защиты нарушенных или оспоренных прав лиц, или их восстановления, а также разрешения иных юридических дел³². Такое определение процедурных норм позволяет сделать вывод о том, что они присущи любой отрасли законодательства. В литературе существует и иной подход к их названию. Н.Г. Салищева³³ все административно-правовые нормы делит на материальные, процессуальные и организационные. На наличие в

²⁹ Баришпольская Т.Ю. Гражданские процесс и процедура: Автореф. дис. канд. юрид. наук. – Томск, 1988, с.20.

³⁰ См., например, Советский гражданский процесс / Под ред. М.К. Треушниковой. – М.: Изд-во МГУ, 1989, с.10; Мельников А.А. Правовое положение личности в советском гражданском процессе. – М.: Изд-во «Наука», 1969, с.17–19; Добровольский А.А. Исковая форма защиты права. – М.: Изд-во МГУ, 1965, с.60–61; Субботенко В.К. Процедурные правоотношения в социальном обеспечении. – Томск, Изд-во Томского гос. ун-та, 1980, с.9.

³¹ См. подробнее: Аракчеев В.С. Процедурно-правовые нормы: понятие и значение в регулировании трудовых отношений: Автореф. дис. канд. юрид. наук. – Томск, 1981, с.7.

³² Известно, что установление фактов, имеющих юридическое значение, восстановление прав по утраченным документам на предъявителя, ряд других гражданских и трудовых дел рассматриваются в гражданском процессе в порядке особого производства. При этом спор о праве отсутствует, однако несомненно, что такие дела рассматриваются в процессуальном порядке и применяемые при этом нормы и сама форма рассмотрения являются процессуальными.

³³ Салищева Н.Г. Административный процесс в СССР. – М.: ЮЛ, 1964, с.5–17.

законодательстве норм, которые не носят ни материальный, ни процессуальный характер, указывал О.А. Красавчиков. Он подчеркивал, что в каждой отрасли права, особенно в гражданском и трудовом, имеется немало организационных норм, не принадлежащих к предмету регулирования административного права³⁴.

Гражданское процессуальное законодательство, в силу своей направленности на рассмотрение и разрешение споров о праве судом, содержит подавляющее большинство процессуальных норм. Однако процедурные нормы в нем также присутствуют. В качестве примера можно привести нормы ГПК РСФСР, относящиеся к порядку определения подведомственности и подсудности дел, институт представительства. Сравнительно небольшое количество процедурных норм в гражданском процессуальном законодательстве объясняется тем, что существуют иные нормативные правовые акты, устанавливающие порядок организации судов, служб судебных приставов-исполнителей, а также порядок назначения, права и обязанности должностных лиц указанных органов. В отличие от этого нормативная основа регулирования порядка рассмотрения трудовых споров построена иначе. В нее одновременно включены нормы, регулирующие непосредственно порядок рассмотрения, разрешения трудовых споров и исполнения решений по ним, и нормы, предусматривающие порядок создания органов по рассмотрению споров, их состав, права и обязанности их членов. Последние нормы, несомненно, относятся к процедурным. Наличие в правовых актах процедурных и процессуальных норм, регулирующих порядок рассмотрения трудовых споров, дает основание отнести их, в совокупности, к трудовому процессуальному законодательству.

³⁴ Красавчиков О.А. Гражданские организационные правоотношения // Сов. государство и право, 1966, №10, с.53.

Разрешая вопрос о месте норм, регулирующих рассмотрение трудовых споров, в целях нормативной экономии³⁵ можно, в принципе, рассматривать три варианта:

1) Аккумуляция всех норм, регулирующих порядок, сроки, иные условия рассмотрения споров, возникающих из трудовых правоотношений, в трудовом законодательстве.

2) Сосредоточение указанных норм в гражданском процессуальном законодательстве.

3) Выделение всех указанных норм из КЗоТ РФ, ГПК РФ, иных нормативных актов и создание на их основе самостоятельной отрасли права – трудового процессуального права.

Для поиска наиболее приемлемого варианта необходимо учитывать следующие условия. Отрасль права не отождествляется с законодательством отрасли. Отношения, которые призвана регулировать отрасль права, определяют соответствующую нормативную базу. Поэтому для определения места той или иной совокупности правовых норм в системе российского права необходимо, прежде всего, определить место регулируемых ими общественных отношений в системе предмета правового воздействия. Предмет трудового права составляют не только трудовые отношения, возникающие в связи с применением несамостоятельного, подчиненного труда. К ним при- мыкают и иные отношения, регулируемые трудовым правом и, в частности, отношения по рассмотрению трудовых споров.

Сторонниками такого взгляда является подавляющее большинство ученых – трудовиков. К ним можно отнести Н.Г. Александрова³⁶, А.Е. Пашерстника³⁷, С.А. Иванова³⁸, М.И. Ба-

³⁵ Принцип нормативной экономии предполагает отказ от дублирования аналогичных правовых норм в различных нормативных актах. Такое дублирование ведет лишь к необоснованному увеличению объема актов. Поэтому законодатель размещает нормы, регулирующие идентичные отношения, в одном нормативном акте с указанием на возможность их субсидиарного использования другими отраслями права.

³⁶ Александров Н.Г. Трудовое право. – М.: ЮЛ., 1966, с.160.

³⁷ Пашерстник А.Е. Теоретические вопросы кодификации общесоюзного законодательства о труде, с.15.

³⁸ Советское трудовое право: вопросы теории / Отв. ред. С.А. Иванов. – М.: Изд-во «Наука», 1978, с.150.

ру³⁹, В.Н. Скобелкина⁴⁰, Ф.М. Левиант⁴¹, В.С. Тадевосяна⁴² и др.

Сторонники включения отношений по рассмотрению трудовых споров в предмет трудового права обосновывают свою точку зрения тем, что такие споры вытекают из отношений либо непосредственно связанных с трудом, либо тесно связаны с ним. Целесообразность включения норм процессуального характера в отрасль материального права при этом не рассматривается⁴³. Как представляется, нет оснований считать, что одна лишь связь отношений может служить системообразующим признаком для отрасли права. Так, например, очевидна тесная связь гражданско-правовых отношений и отношений по рассмотрению вытекающих из них споров. Но такая связь отнюдь не является основанием для слияния этих отраслей права. Противники включения отношений по рассмотрению трудовых споров в предмет трудового права утверждают, что судебный порядок их рассмотрения принципиально не отличается от порядка рассмотрения других споров. Это, по их мнению, говорит в пользу отнесения процессуальных норм КЗоТ РФ к нормам процессуального (гражданского) права. Специфика споров о праве, подлежащих рассмотрению, наряду с субъектным составом лиц, участвующих в деле, могут служить осно-

³⁹ Бару М.И. Правовые и иные социальные нормы, регулирующие трудовые отношения (конспект лекции). – Харьков, 1965, с.20-21.

⁴⁰ Скобелкин В.Н. Обеспечение трудовых прав рабочих и служащих. Нормы и правоотношения. – М.: ЮЛ, 1982, с.23.

⁴¹ Левиант Ф.М. Нормативные акты, регулирующие труд рабочих и служащих. – Ленинград, Изд-во Ленинградского гос. ун-та, с.5.

⁴² Вопросы кодификации гражданско-процессуального законодательства / Сб. науч. тр. "Вопросы кодификации". – М.: Изд-во АН СССР, 1957, с.75.

⁴³ Рассматривая вопрос о том, к какой отрасли права следует относить нормы, регулирующие рассмотрение трудовых споров в административном порядке, В.Д. Сорокин (Сорокин В.Д. Административно-процессуальное право. – М.: ЮЛ, 1972, с.89) считает, что они не принадлежат ни к гражданскому, ни к уголовному, ни к административному процессу. При этом он делает вывод о том, что некоторые процессуальные вопросы отрасли материального права (и трудового права – в том числе) должны регулироваться процессуальными нормами, имеющимися в этой отрасли. С этим утверждением можно согласиться при условии, что: а) число таких вопросов относительно невелико; б) процессуальные нормы, находящиеся в отрасли материального права не оформлены в правовой институт; и в) отсутствует неоправданно частое субсидиарное применение норм соответствующей процессуальной отрасли права.

ваниями для выделения самостоятельной отрасли процессуального права. Об этом свидетельствует выделение в самостоятельную отрасль арбитражного процессуального права. Основным критерием такого выделения явилась особенность субъектного состава лиц, участвующих в деле и специфика подлежащих рассмотрению дел. Порядок рассмотрения дел в порядке арбитражного судопроизводства и в порядке гражданского судопроизводства является во многом сходным, однако это не явилось препятствием для выделения арбитражного процессуального права в самостоятельную отрасль.

При определении места правоотношений по рассмотрению трудовых споров в системе российского права необходимо учесть следующее. Споры, возникающие из трудовых правоотношений, рассматриваются различными юрисдикционными органами в зависимости от характера спора и его субъектного состава. Органами, рассматривающими трудовые споры, являются комиссии по трудовым спорам, районные (городские) суды, мировые судьи, вышестоящие, в порядке подчиненности, органы, а также органы, предусмотренные Законом РФ «О порядке разрешения коллективных трудовых споров», суды субъектов Российской Федерации⁴⁴. Приведенный перечень юрисдикционных органов, рассматривающих различные категории трудовых споров, наглядно свидетельствует о специфичности способов и форм их рассмотрения. Нормы КЗоТ РФ, посвященные порядку рассмотрения споров в КТС, нельзя считать процедурными, поскольку они предусматривают порядок рассмотрения уже имеющегося спора, а не устанавливают порядок и условия реализации норм права. По своей природе они являются процессуальными нормами, для них предусмотрена установленная процессуальным законодательством РФ процес-

⁴⁴ Говорить о рассмотрении трудового спора судом субъекта РФ можно с некоторой долей условности, поскольку такие суды рассматривают лишь дела о признании объявленной или начавшейся забастовки незаконной, т.е. о соответствии действий работников и их представителей закону. Хотя в судебном заседании, в действительности, рассматривается спор между представителем работников и представителем работодателя о праве на проведение забастовки в данных конкретных условиях.

суальная форма, обладающая специфическими, только ей присущими особенностями⁴⁵:

- рассмотрение и разрешение дел осуществляется назначенными на должность в установленном законом порядке судьями, которые независимы и подчиняются в своей деятельности только закону;

- рассмотрение дел, по общему правилу, происходит в открытом судебном заседании в соответствии с принципами гласности, устности и непосредственности;

- в рассмотрении дел принимают участие все заинтересованные лица, наделенные законом процессуальными правами;

- порядок рассмотрения, разрешения дел, их обжалования, опротестования и исполнения решений предписан процессуальным законодательством;

- решение суда может быть основано только на фактах, установленных в судебном заседании.

Различие между формой рассмотрения трудовых споров в КТС и процессуальной формой можно провести только по органу, рассматривающему спор. Известно, что рассмотрение дел в КТС ведется избранными в установленном порядке представителями коллектива работников и организации. Поэтому КТС, рассматривая трудовой спор, не имеет материально-правовой заинтересованности в его разрешении, является независимым юрисдикционным органом. Другие перечисленные признаки процессуальной формы присущи и форме рассмотрения споров в КТС. Исполнение решений КТС возможно добровольно, так же как и решений, определений и постановлений судов общей юрисдикции. Принудительное исполнение и решений судов, и решений КТС осуществляется в одном и том же порядке, установленном ФЗ РФ «Об исполнительном производстве».

Нормы КЗоТ РФ, посвященные рассмотрению трудовых споров в районных (городских) судах, безусловно, являются процессуальными. Анализируя в этой связи иные отрасли ма-

⁴⁵ Мельников А.А. Правовое положение личности в советском гражданском процессе, с.28.

териального права, можно прийти к выводу о том, что и они содержат нормы процессуального характера. Однако при ближайшем рассмотрении становится очевидным, что в подавляющем большинстве случаев такие нормы определяют лишь подведомственность дел судам (ст.ст.17, 52, 70, 80 и др. Семейного Кодекса РФ, ст.ст.61, 90, 98 и др. Жилищного Кодекса РСФСР, ст.ст.202, 202-1, 266 и др. Кодекса РСФСР Об административных правонарушениях и др.). В отличие от указанных нормативных актов Кодекс законов о труде, помимо подведомственности трудовых споров, устанавливает также сроки обращения в суд, основания привлечения к делу третьих лиц по делам о восстановлении на работе, регламентирует порядок распределения судебных расходов, особенности исполнения решений по указанным делам. Такая перегруженность КЗОТ РФ нормами гражданского процессуального права представляется малообоснованной.

К настоящему времени осталась незначительная категория работников, не имеющая права обращаться непосредственно в суд в случае несогласия с увольнением, переводом на другую работу, оплатой времени вынужденного прогула или выполнения нижеоплачиваемой работы. Это руководящие работники, избираемые, назначаемые или утверждаемые на должности высшими органами государственной власти и управления Российской Федерации и республик в составе РФ, прокуроры, их заместители и помощники, а также судьи. Для таких работников предусмотрен административный порядок обжалования указанных действий. Вместе с тем, учитывая Постановление Конституционного Суда РФ от 16.04.93г.⁴⁶ «По делу о проверке конституционности правоприменительной практики обжалования работниками прокуратуры увольнений и наложения на них дисциплинарных взысканий, сложившейся в результате применения статьи 218 Кодекса законов о труде Российской Федерации, статьи 40 Закона Российской Федерации от 17 ян-

⁴⁶ Ведомости РФ, 1993, №29, ст.1141.

варя 1992 года "О прокуратуре Российской Федерации" и статьи 23 Положения о поощрениях и дисциплинарной ответственности прокуроров и следователей органов Прокуратуры СССР, утвержденного Указом Президиума Верховного Совета СССР от 17 февраля 1984 года», основанное на ст.46 Конституции РФ, можно утверждать, что указанная норма утратила свое значение, поскольку работник, не согласный с решением вышестоящего органа, вправе обжаловать его в суд. Таким образом, речь идет фактически об установлении обязательного досудебного порядка разрешения спора, точно так же, как для ряда споров, предусматривающих их обязательное рассмотрение в КТС.

Появление в последние годы в России малого и среднего бизнеса, в котором в настоящее время занята значительная часть трудоспособного населения страны, привело к изменению практики рассмотрения трудовых споров. По действующему законодательству большинство индивидуальных трудовых споров должно рассматриваться комиссиями по трудовым спорам. Это относится и к спорам о взыскании заработной платы. Между тем, подавляющее число предприятий малого и среднего бизнеса, многие бывшие государственные предприятия, а ныне акционерные общества, не имеют комиссий по трудовым спорам. Суды, рассматривающие такие дела, обычно не требуют формального подтверждения рассмотрения спора в КТС, принимая во внимание устное заявление истца о том, что комиссия по трудовым спорам на предприятии отсутствует. В 1995г. были введены дополнения и изменения в ГПК РСФСР, после которых в гражданском процессуальном законодательстве Российской Федерации появился новый институт – судебный приказ. В порядке приказного производства рассматриваются и разрешаются, в частности, требования работников о выплате начисленной, но невыплаченной заработной платы. Большинство требований о невыплате заработной платы разрешается именно таким образом. В порядке искового производства рассматриваются требования о невыплате заработной

платы, если только они соединены с другими требованиями, - индексации заработной платы, возмещения морального вреда и т.п. Таким образом, в данном случае ГПК РСФСР сделал практически «неработающей» норму КЗоТ РФ об обязательном рассмотрении ряда трудовых споров КТС для значительного числа участников трудового спора. Изложенное позволяет поставить вопрос о целесообразности сохранения КТС на предприятиях или, по крайней мере, вопрос об обязательности досудебного порядка разрешения спора в КТС. В проекте Трудового процессуального кодекса РФ следовало бы предусмотреть альтернативную подведомственность трудовых споров, предоставив работнику право на обращение за защитой своих прав в КТС или суд по своему усмотрению⁴⁷. Это в наибольшей степени соответствовало бы требованиям ст.46 Конституции РФ, гарантирующей каждому гражданину судебную защиту его прав и свобод.

Существует известная неопределенность в вопросе регулирования процессуально-трудовых отношений законодательными актами субъектов РФ. С одной стороны, в соответствии с Конституцией РФ, трудовое право отнесено к совместному ведению Российской Федерации и ее субъектов. С другой стороны, процессуальное единообразие деятельности любых юрисдикционных органов может быть обеспечено только законодательством РФ. Поэтому было бы целесообразным отнести трудовое процессуальное законодательство к компетенции Российской Федерации, как это сделано с гражданским процессуальным и уголовно - процессуальным законодательством.

Порядок разрешения коллективных трудовых споров подробно регламентирован законом, входящим в систему трудового законодательства. Следовательно, сюда же относятся и иные нормативные и подзаконные акты, регулирующие порядок

⁴⁷ Это предложение не ново. Достаточно указать, что вопрос об альтернативной подведомственности всех трудовых споров ставился еще в 1982г. В.Н. Скобелкиным (Скобелкин В.Н. Обеспечение трудовых прав рабочих и служащих, с.147). Однако лишь в настоящее время законодатель вплотную приблизился к решению этого вопроса.

разрешения коллективных трудовых споров⁴⁸. Однако закон и подзаконные нормативные акты, устанавливающие порядок рассмотрения коллективных трудовых споров, очевидно, не относятся к материальному праву. Они представляют собой совокупность процессуальных и процедурных норм, регламентирующих порядок, сроки создания органов, рассматривающих трудовые споры в примирительном порядке, а также порядок рассмотрения таких споров. ФЗ РФ «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» содержит, в основном, процессуальные нормы, определяющие порядок рассмотрения споров. Характер таких споров определяется законодателем в ст.2 Закона РФ «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» достаточно приблизительно: неурегулированные разногласия между работниками и работодателями по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений по вопросам социально – трудовых отношений. Принятый Государственной Думой РФ в первом чтении в 1998г. проект Федерального Закона РФ «О трудовых коллективах»⁴⁹ существенно расширяет как спектр вопросов, относящихся к коллективным трудовым спорам, так и их подведомственность. В соответствии со ст.4 указанного проекта трудовой коллектив и его органы вправе оспаривать решения, ущемляющие права его членов, опротестовывать решения органов управления организации, если они противоречат трудовому законодательству, другим законам и нормативным актам,

⁴⁸ Постановления Министерства труда и социального развития РФ № 16 от 27.03.97г. «Об утверждении Рекомендаций об организации работы по рассмотрению коллективного трудового спора с участием посредника» // Бюллетень Минтруда РФ, 1997, №5; № 17 от 27.03.97г. «Об утверждении рекомендаций об организации работы по рассмотрению коллективного трудового спора в трудовом арбитраже» // Бюллетень Минтруда РФ, 1997, №5; № 11 от 12.03.97г. «Об утверждении рекомендаций об организации работы по рассмотрению коллективного трудового спора примирительной комиссией» // Бюллетень Минтруда РФ, 1997, №4; Постановление Правительства РФ № 468 от 15.04.96г. «О службе по урегулированию коллективных трудовых споров» // Собрание законодательства РФ, 1996, №17 и др.

⁴⁹ Проект закона размещен на сервере Государственной Думы РФ, Интернет – адрес <http://www.akdi.ru/gd/proekt/22982GD.HTM>

определяющим права и интересы работников, их групп и трудовых коллективов, а также уставу организации и условиям контракта с руководителем. Такие споры, в зависимости от их характера, могут рассматриваться не только в суде общей юрисдикции, но и в арбитражном суде, поскольку, в соответствии с проектом, трудовой коллектив является юридическим лицом. Таким образом, принятие проекта названного закона приведет к увеличению как количества видов трудовых споров, так и органов, к компетенции которых относятся споры. Будет способствовать это и усилению защиты трудовых прав работников⁵⁰.

Суды субъектов Российской Федерации рассматривают, в качестве судов первой инстанции, в соответствии с Законом РФ «О порядке разрешения коллективных трудовых споров», дела о признании объявленной или начавшейся забастовки незаконной. Очевидно, что порядок рассмотрения таких дел судом полностью определен гражданским процессуальным законодательством.

Сказанное позволяет сделать вывод о том, что все трудовые споры в настоящее время рассматриваются либо судом (мировым судьей), либо иным органом, не имеющим материально-правовой заинтересованности в исходе дела (КТС, примирительная комиссия, трудовой арбитраж, посредник)⁵¹. На этом основании можно утверждать, что в трудовом законодательстве имеется обширный комплексный институт рассмотре-

⁵⁰ Если финансирование предприятия обусловлено исключительно гражданско-правовым договором, например договором, заключаемым между лечебным учреждением и фондом обязательного медицинского страхования, возможности работников по защите своих трудовых прав существенно ограничены. Рассмотрение спора о взыскании лечебным учреждением с фонда ОМС задолженности по договору подведомственно арбитражному суду. Лечебное учреждение при этом вправе представлять только его первый руководитель. И если он, по каким-либо причинам, не предъявляет исковых требований, то ни работники, ни трудовой коллектив в целом не вправе обращаться в арбитражный суд. Возможности в судебном порядке потребовать взыскания заработной платы с фонда ОМС они лишены.

⁵¹ Об основаниях, позволяющих не учитывать административный порядок рассмотрения трудовых споров в порядке ст.218 КЗоТ РФ, предусматривающей особенности рассмотрения трудовых споров работниками отдельных категорий в административном порядке, говорилось выше.

ния трудовых споров, – институт трудового процесса. По сравнению с иными отраслями законодательства схожая ситуация имеет место, например, в административном праве. Этим объясняется тот факт, что именно представители административного и трудового права наиболее активно и последовательно ставят вопрос о формировании на основе соответствующих институтов процессуальных отраслей. С учетом традиционного и теоретически обоснованного деления отраслей права на материальные и процессуальные, вряд ли можно признать нормальным явлением объединение в одной отрасли права как тех, так и других институтов. Поэтому позиция сторонников невключения отношений по рассмотрению трудовых споров в предмет трудового права представляется более обоснованной.

Приведенные доводы позволяют сделать вывод о том, что и первый и второй из перечисленных выше вариантов определения места процессуальных и процедурных норм, регулирующих порядок рассмотрения трудовых споров, едва ли имеют будущее. Объективно нет необходимости сосредоточивать все процессуальные и процедурные нормы, связанные с порядком рассмотрения и разрешения трудовых споров в трудовом законодательстве. Это может привести лишь к неоправданному “разбуханию” последнего и дублированию в нем норм гражданского процессуального (а в последующем – и арбитражного процессуального) законодательства. Не менее очевидна и необоснованность включения в гражданское процессуальное законодательство норм, определяющих и учитывающих специфику рассмотрения отдельных категорий гражданских дел (трудовых, семейных и др.). Поэтому объединение в одной отрасли – трудовом процессуальном праве всех норм, регулирующих принципы, порядок, сроки и иные существенные условия рассмотрения трудовых споров, порядок и условия исполнения решений по делам, возникающим из трудовых правоотношений, представляется более обоснованным. Это позволило бы не только избежать ненужного нормативного дублирования, но и комплексно решать процессуальные вопросы, возникающие при

рассмотрении, разрешении споров, возникающих из трудовых правоотношений, исполнении соответствующих решений. В настоящее время существует комплексный институт рассмотрения трудовых споров, включающий значительное количество нормативного материала, содержащий правовые подинституты. Учитывая тенденцию к дальнейшему увеличению объема нормативного материала, посвященного регулированию трудовых споров, приведенное предложение о месте процессуально-трудовых норм в системе российского права представляется обоснованным.

Предположив, что такая отрасль процессуального права будет оформлена, можно говорить о том, что какая-то часть норм, регулирующих данные отношения, все же останется в соответствующих отраслях права – трудовом, гражданском процессуальном, административном и других. Объясняется это неизбежностью явления субсидиарности в праве, поскольку нерационально превращать любую из отраслей права в обособленную, не связанную с другими структуру. Каждая отрасль права, имея свой предмет и метод исследования, тем не менее, тесно связана со смежными отраслями права как в силу использования одних и тех же юридических понятий и категорий, так и в связи с известной схожестью общественных отношений, являющихся предметом регулирования. Субсидиарность в праве – явление неизбежное в силу известной взаимосвязанности и взаимопроникновения общественных отношений, регулируемых различными отраслями права и существования принципа нормативной экономии. Но следует признать, что субсидиарное применение норм иных отраслей права должно иметь свои пределы. Единичные (разовые) случаи субсидиарного применения норм права обоснованны и неизбежны. В то же время многократность такого применения является свидетельством того, что группа общественных отношений, которая излишне часто требует субсидиарного применения норм права, выходит за предмет правового регулирования отрасли. И поэтому с необходимостью встает вопрос о законодательном

оформлении и научном обосновании такой отрасли, как самостоятельной отрасли права. Именно такая ситуация сложилась в настоящее время в трудовом праве, где назрела настоятельная потребность выделения института рассмотрения индивидуальных и коллективных трудовых споров в самостоятельную отрасль права – трудовое процессуальное право. Вместе с этим соответствующие процессуальные и процедурные нормы будут выделяться из трудового права и служить правовой основой новой процессуальной отрасли права.

§3. Специфика процессуальных и процессуально-трудовых правоотношений

Вопрос о трудовых процессуальных правоотношениях в науке трудового права не нов. Поднимался он учеными – трудовиками задолго до принятия КЗоТ РФ 1971г. Детально анализировали вопросы рассмотрения трудовых споров В.И. Смолярчук⁵², А.Е. Пашерстник⁵³, С.А. Голощапов⁵⁴ и др. В.И. Смолярчук, характеризуя процесс рассмотрения трудовых споров, говорил, что правоотношения, связанные с возбуждением и рассмотрением трудовых споров, можно рассматривать как единые процессуальные правоотношения. Вид юрисдикционного органа, рассматривающего спор, влияния на это единство не оказывает⁵⁵. При этом он указывал, что отношения по рассмотрению трудовых споров регулируются нормами как трудового, так и гражданского процессуального права, в силу чего они входят в сферу действия этих отраслей. Следует согласиться с такой точкой зрения, но необходимо подчеркнуть, что если рассматриваемые отношения действительно входят в сферу действия и трудового и гражданского процессуального права, то вопрос о целесообразности их включения в предмет соответствующих отраслей права не является бесспорным. Большинство ученых – трудовиков отношения по рассмотрению трудовых споров включают в предмет трудового права⁵⁶. С точки зрения ученых-процессуалистов отношения по рассмотрению трудовых споров (дел) в судах должны быть отнесены к предмету гражданского процессуального права.

Применение норм трудового и гражданского процессуального права при рассмотрении и разрешении индивидуальных трудовых споров не вызывает сомнения. Однако это утверждение требует уточнений. Рассмотрение любого спора о праве

⁵² Смолярчук В.И. Законодательство о трудовых спорах. – М.: ЮЛ, 1966.

⁵³ Пашерстник А.Е. Теоретические вопросы кодификации общесоюзного законодательства о труде.

⁵⁴ Голощапов С.А., Толкунова В.Н. Трудовые споры в СССР. – М.: Изд-во ВЮЗИ, 1974.

⁵⁵ Смолярчук В.И. Законодательство о трудовых спорах, с.33 – 34.

⁵⁶ Подробнее вопрос о сфере действия и ее соотношении с предметом трудового права будет рассмотрен в последующих параграфах настоящей работы.

происходит в соответствии с нормами, установленными соответствующей отраслью процессуального права. Разрешение же материально – правового спора и постановление (вынесение) решения основывается исключительно на нормах материального права, т.е. на нормах отрасли права, регулирующей спорные отношения. Поэтому при рассмотрении и разрешении споров о праве применение норм как материального, так и процессуального права объективно неизбежно, вытекает из задач (целей), стоящих перед материальными и процессуальными отраслями права. Акцент следует сделать на том, что при рассмотрении и разрешении трудовых споров и исполнении решений по ним недостаточно использования только гражданских процессуальных норм, регулирующих порядок рассмотрения дел в судах. Игнорирование норм, содержащихся в трудовом законодательстве, неизбежно приведет либо к вынесению неправоудного решения, либо к ошибкам при исполнении решения. Кроме этого, процессуальные отношения по рассмотрению трудовых споров могут существовать только в виде правоотношений. В этом заключается одна из особенностей общественных отношений, возникающих при рассмотрении, разрешении споров о праве юрисдикционными органами, исполнении вынесенных ими решений. Без урегулированности процессуальных отношений нормами права они не существуют. На единство процессуальных правоотношений, возникающих при рассмотрении и разрешении трудовых споров, указывал еще А.Е. Пашерстник. Он подчеркивал, что нормы, регулирующие примирительный и судебный порядок рассмотрения трудовых споров объективно объединяются в единый правовой институт, входящий в систему трудового права⁵⁷. К специфике процессуальных норм, применяемых при рассмотрении трудовых споров, он относил принципы паритетности, соглашения сторон, как обязательное условие вынесения решения, допустимости пересмотра состоявшегося решения с согласия сторон. С.А. Голощанов и В.Н.

⁵⁷ Пашерстник А.Е. Теоретические вопросы кодификации общесоюзного законодательства о труде, с.88.

Толкунова рассматривали трудовые процессуальные отношения⁵⁸ существенно уже – только как «общественные отношения, возникающие при рассмотрении трудовых споров профсоюзными органами или с участием их представителей органами»⁵⁹. С таким пониманием процессуально-трудовых правоотношений вряд ли можно согласиться⁶⁰.

Как отмечалось, нормы, регламентирующие порядок и условия рассмотрения индивидуальных и коллективных трудовых споров имеются как в трудовом, так и в гражданском процессуальном законодательстве, однако в силу своей специфики они образуют самостоятельный институт рассмотрения трудовых споров. Относить их либо к трудовому, либо к гражданскому процессуальному праву было бы нецелесообразно. Общественные отношения, урегулированные нормами данного института, представляют собой правоотношения по рассмотрению индивидуальных и коллективных трудовых споров. Вызывает возражение точка зрения Голощапова С.А. и Толкуновой В.Н. о том, что трудовые процессуальные отношения регулируются не только нормами права, но и неправовыми нормами общественных организаций – профсоюзов, а также сложившимися в жизни правилами. Трудовые процессуальные правоотношения, как и иные процессуальные правоотношения должны быть урегулированы именно правовыми (процессуальными) нормами. В противном случае такие отношения нельзя будет назвать процессуально-трудовыми правоотношениями и

⁵⁸ Они считали, что общественные отношения, возникающие по поводу рассмотрения и разрешения трудового спора, являются трудовыми процессуальными отношениями. Однако ранее указывалось, что такие отношения не могут быть ничем иным, кроме как процессуальными *правоотношениями*. Ни индивидуальный, ни коллективный трудовой спор не может быть разрешен в порядке, который бы не был предусмотрен законодательством. Если имеющиеся разногласия сторон трудового спора были урегулированы по соглашению между ними, вне процессуальных процедур разрешения трудового спора, то нельзя говорить ни о наличии трудового спора как такового ни о процессуальном механизме его разрешения.

⁵⁹ Голощапов С.А., Толкунова В.Н. Трудовые споры в СССР, с.43.

⁶⁰ Позже В.Н. Толкунова к трудовым процессуальным отношениям относила правоотношения, возникающие при рассмотрении трудовых споров в КТС, примирительной комиссии, посредником, в трудовом арбитраже (Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право. – М.: Изд-во «Юристъ», 1997, с.129).

речь можно вести о непроцессуальных средствах защиты трудовых прав.

Рассматривая процессуально-трудовые правоотношения, будем исходить из того, что правоотношение – это урегулированное нормами права общественное отношение. Это точка зрения С.С. Алексеева⁶¹, Н.Г. Александрова⁶², других ученых. Хотя существует и иное мнение⁶³. В науке любой отрасли права одним из центральных является вопрос о правоотношении (правоотношениях). Из теории права известно, что правоотношение имеет определенную структуру, включающую в себя субъектов, содержание и объекты⁶⁴. Ученые – трудовики не включают субъектов трудового правоотношения в его структуру, хотя и не оспаривают обоснованность такого включения для других отраслей права. Теория права, как и любая теория, призвана обобщать частное для того, чтобы найти общее, а затем, уже на более высоком уровне абстракции, вновь вернуться к анализу частного. Следовательно, предложение о включении субъекта трудового правоотношения в его структуру может быть продуктивным, поскольку предоставляет возможность рассмотреть проблемы трудового и связанных с ним правоотношений на ином качественном уровне.

По смыслу действующего законодательства субъектом трудового правоотношения⁶⁵ является наемный работник (ст.15 КЗоТ РФ). К субъектам трудовых правоотношений можно отнести, с одной стороны, работодателей – юридических лиц и граждан – предпринимателей, осуществляющих свою деятельность без образования юридического лица и использующих

⁶¹ Алексеев С.С. Общая теория права.Т.2. – М.: ЮЛ, 1982, с.82.

⁶² Александров Н.Г. Трудовое право, с.138.

⁶³ В соответствии с другим мнением, правоотношение – это специфическая форма взаимодействия субъектов права. Такой взгляд на правоотношение разделяют, в частности, Ю.И. Гревцов (Общая теория государства и права / Под ред. М.Н. Марченко.Т.2, с.279.); Л.С. Явич (Явич Л.С. Общая теория права, с.212), другие авторы.

⁶⁴ См., например, Алексеев С.С. Проблемы теории права.Т.1, с.265.

⁶⁵ Трудовое правоотношение не является предметом рассмотрения в настоящей работе. Оно анализируется только потому, что правоотношения по рассмотрению трудовых споров с ним связаны.

наемный труд и, с другой стороны, работников. Л.А. Сыроватская, рассматривая особенности содержания трудовых отношений на современном этапе, приходит к выводу, что «трудовое законодательство должно регулировать все трудовые отношения, складывающиеся при совместном труде, независимо от форм собственности»⁶⁶. Субъектный состав правоотношений, возникающих при рассмотрении и разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров, иной. Обязательным субъектом таких правоотношений является юрисдикционный орган, рассматривающий спор⁶⁷. Орган, уполномоченный рассматривать трудовой спор, определяется характером спора. Такими органами являются суд, мировой судья, комиссия по рассмотрению трудовых споров, посредник, примирительная комиссия, трудовой арбитраж, вышестоящий в порядке подчиненности орган. Другим субъектом в правоотношениях по рассмотрению трудовых споров может выступать работник, представители работников, а также работодатель и его представители⁶⁸. Результаты разрешения споров непосредственно затрагивают права и свободы граждан. Поэтому их рассмотрение не может быть передано государством органам, не наделенным соответствующими полномочиями. Предоставление государством полномочий на рассмотрение определенных правовых споров соответствующим органам означает, что такие органы имеют право на осуществление процессуальной деятельности. Такая деятельность не может быть реализована иначе как в процессуальной форме⁶⁹, которая заранее predeterminedена законом и не может быть изменена по усмотрению правоприменителя.

⁶⁶ Сыроватская Л.А. Трудовое право. - М.: «Высшая школа», 1997, с.16.

⁶⁷ Это, однако, не является основанием для отнесения суда, как обязательного участника процессуальных отношений по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, к субъектам трудового права. В противном случае суд, как орган, рассматривающий споры, вытекающие из правоотношений любых отраслей материального права, следовало бы признать и субъектом всех отраслей права.

⁶⁸ Представитель работника в суде не является субъектом трудового правоотношения, но он должен быть признан субъектом процессуально-трудового правоотношения, поскольку объективно является субъектом правоотношений, возникающих в ходе рассмотрения трудового спора между ним и судом.

⁶⁹ Рассмотрение определенной категории дел административными органами нельзя рассматривать как их деятельность по разрешению споров о праве, поскольку в

Анализируя субъектный состав правоотношений по рассмотрению трудовых споров, можно прийти к выводу о множественности как юрисдикционных органов, рассматривающих трудовой спор, так и сторон трудового спора. Классифицировать субъектов процессуально-трудовых правоотношений можно следующим образом:

1) По органу, рассматривающему спор – судебные (районные суды, мировые судьи и суды субъектов РФ⁷⁰), и внесудебные (КТС, вышестоящий орган, трудовой арбитраж, посредник, примирительная комиссия).

2) По сторонам спора – физические лица (работник, работодатель – если он является индивидуальным предпринимателем, осуществляющим свою деятельность без образования юридического лица⁷¹) и юридические лица⁷².

данном случае спора о праве нет. В действительности речь идет о возложении юридической ответственности за нарушение соответствующей нормы. Такие акты можно условно назвать «бесспорными» – потому, что спор при разрешении таких дел невозможен в силу прямого указания закона. Условность в приведенном определении вызвана тем, что акты административных органов могут быть обжалованы в судебном порядке, не имеют силы судебного решения.

⁷⁰ Представляется не вполне обоснованной норма, относящая дела о признании объявленной или начавшейся забастовки незаконной к подсудности судов субъектов РФ. Рассмотрение таких дел по первой инстанции судом субъекта РФ приводит к тому, что кассационное обжалование решения суда возможно лишь в Верховном Суде РФ. Поскольку протест на решение суда субъекта РФ могут приносить лишь перечисленные в ГПК РСФСР должностные лица Верховного Суда РФ и Генеральной прокуратуры РФ, постольку существенно затрудняется обжалование и опротестование решений суда первой инстанции. С учетом возросшего в последнее время числа забастовок, рассмотрение таких дел по первой инстанции районным (городским) судом позволило бы сократить сроки рассмотрения жалоб в кассационной и надзорной инстанциях, более эффективно защищать права и интересы как работников, так и работодателей, уменьшить загруженность Коллегии ВС РФ по гражданским делам. Поэтому в проекте Трудового процессуального кодекса РФ следовало бы предусмотреть норму, определяющую подсудность таких споров районным (городским) судам. Это влекло бы соответствующие изменения и в Законе РФ «О порядке разрешения коллективных трудовых споров».

В пользу такой классификации говорит и то, что в настоящее время в Государственной Думе РФ рассматривается проект закона «О трудовых коллективах», предусматривающий в качестве органов, рассматривающих споры, вытекающие из трудовых правоотношений, арбитражные суды.

⁷¹ См. подробнее: Мартиросян Э.Р. Работник и работодатель как субъекты трудового права / Актуальные проблемы правоведения в современный период. Часть 2. – Томск, Изд-во Томского гос. ун-та, 1998, с.116-118.

⁷² Одной из сторон в коллективных трудовых спорах может выступать представитель трудового коллектива. Однако в настоящее время юридическая наука и законодатель не определили статус самого трудового коллектива, который преду-

К.Н. Гусов и В.Н. Толкунова правоотношения по рассмотрению трудовых споров классифицируют по отраслям права, нормами которых регулируется рассмотрение различных трудовых споров. В соответствии с этим они выделяют: 1) Трудовые процессуальные отношения – возникающие в КТС, примирительной комиссии, трудовом арбитраже, при участии посредника. 2) Гражданские процессуальные отношения в суде. 3) Административно-процессуальные отношения – возникающие в вышестоящем органе⁷³. Такая классификация основана на том, что в действующем законодательстве нормы, определяющие порядок, сроки, иные условия рассмотрения трудовых споров, исполнения решений по таким спорам находятся в различных отраслях права. Однако из этого упомянутые авторы справедливо не делают вывода о принадлежности перечисленных групп правоотношений к соответствующим отраслям права. Отношения по рассмотрению трудовых споров, как индивидуальных, так и коллективных, независимо от того, нормами какой отрасли права они урегулированы, образуют единую систему. Разносить их по различным отраслям права – процессуальным (гражданское процессуальное, административно-процессуальное) и материальным (трудовое право) явно необоснованно. Единство системы правоотношений по рассмотрению трудовых споров (процессуально-трудовых правоотношений) объективно обусловлено наличием трудового правоотношения. Правоотношения по рассмотрению индивидуальных и коллективных трудовых споров неразрывно связаны с трудовым правоотношением и вне связи с ним не существуют. В приведенной классификации в основу положено различие юрисдикционных органов, рассматривающих трудовой спор, а не наличие соответствующих процедурных и процессуальных норм в раз-

смотрен в качестве субъекта права – орган общественной самодеятельности, образованный на собрании (конференции) работников организации, филиала, представительства (ст.2 ФЗ РФ «О порядке разрешения коллективных трудовых споров»). В соответствии с проектом закона РФ «О трудовых коллективах» трудовой коллектив является юридическим лицом. Принятие закона в имеющейся редакции позволит исключить неопределенность статуса трудового коллектива.

⁷³ Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право, с.129.

личных отраслях права. Вместе с тем правовое положение органа, рассматривающего трудовой спор является существенным для понимания природы возникающих при этом правоотношений. Если таким органом является юрисдикционный орган – суд, комиссия по трудовым спорам, примирительная комиссия, трудовой арбитраж, посредник, то правоотношения, возникающие при рассмотрении споров следует признать процессуальными. Напротив, при разрешении имеющихся между сторонами разногласий самостоятельно, без участия юрисдикционного органа, возникшие правоотношения будут процедурными.

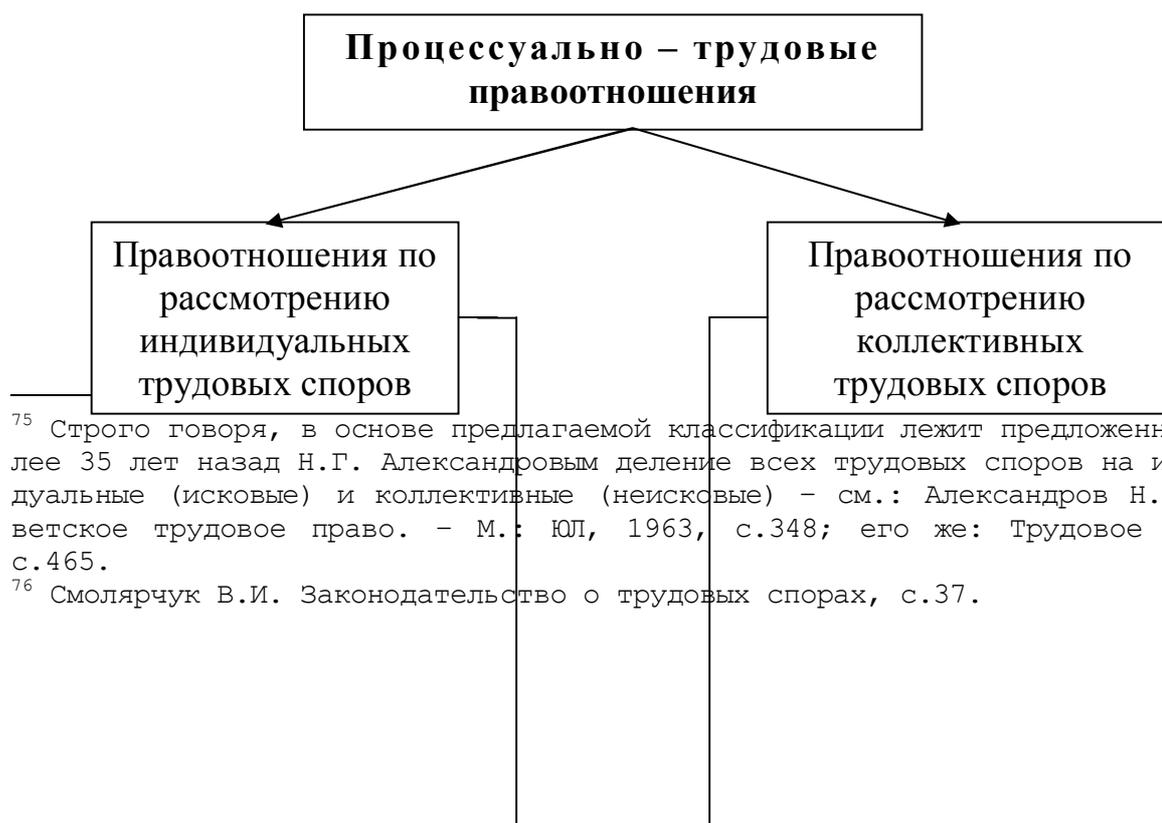
Права и обязанности участников гражданского судопроизводства реализуются, преимущественно, в рамках процессуальных правоотношений. В отличие от этого в трудовом процессе существует значительная группа процедурных правоотношений. В ходе их реализации, в частности, происходит создание комиссий по трудовым спорам, трудовых арбитражей, примирительных комиссий. Процедурные правоотношения определяют и права, обязанности их субъектов по созданию, формированию юрисдикционных органов, рассматривающих трудовые споры.

Все процессуально-трудовые правоотношения следует подразделить на правоотношения, возникающие при рассмотрении индивидуальных трудовых споров и правоотношения, возникающие при рассмотрении коллективных трудовых споров⁷⁴. Одним из критериев отнесения процессуально-трудовых правоотношений к той или иной группе в этом случае будет слу-

⁷⁴ Ю.П. Орловский, рассматривая предмет трудового права, указывает, что в него включаются отношения, возникающие при рассмотрении трудовых споров между сторонами трудового договора и отношения, в которых сторонами спора являются администрация и трудовой коллектив. Индивидуальные трудовые споры, указывает он, рассматриваются в присущей только трудовому праву процессуальной форме. Для рассмотрения другой категории трудовых споров, говорит он, существует специальная процедура. Первое утверждение вполне обосновано. Второе вызывает возражения, так как закон, предусматривающий порядок рассмотрения коллективных трудовых споров содержит не только и не столько процедурные нормы, о чем справедливо говорит автор, но и процессуальные нормы, без которых невозможно разрешение споров о праве. (Орловский Ю.П. Трудовое право России. – М.: Изд-во Российского открытого ун-та, 1995, с.14).

жить субъект спорного материально-правового отношения – физическое лицо, юридическое лицо, представитель работников⁷⁵. Выделение в качестве самостоятельной группы административно-процессуальных отношений (как самостоятельной разновидности процессуально-трудовых) вряд ли обоснованно, поскольку, в конечном счете, приоритет в разрешении таких трудовых споров принадлежит суду. Предварительное рассмотрение трудового спора вышестоящим органом представляет собой не более чем обязательный досудебный порядок рассмотрения таких споров. Не вызывает сомнений, что обязательное досудебное обращение работника в КТС по ряду споров не является основанием для выделения соответствующих правоотношений в самостоятельную группу. Следовательно, нет оснований и для выделения в самостоятельную группу административно – процессуальных отношений. Схематически систему правоотношений по рассмотрению трудовых споров можно представить следующим образом (см. рис.1).

В.И. Смолярчук в правоотношениях по рассмотрению индивидуальных трудовых споров выделял правоотношения по добровольному исполнению решений по трудовым спорам и правоотношения по принудительному исполнению таких решений⁷⁶. Это утверждение требует уточнения. Если исходить из того,



⁷⁵ Строго говоря, в основе предлагаемой классификации лежит предложенное более 35 лет назад Н.Г. Александровым деление всех трудовых споров на индивидуальные (исковые) и коллективные (неисковые) – см.: Александров Н.Г. Советское трудовое право. – М.: ЮЛ, 1963, с.348; его же: Трудовое право, с.465.

⁷⁶ Смолярчук В.И. Законодательство о трудовых спорах, с.37.

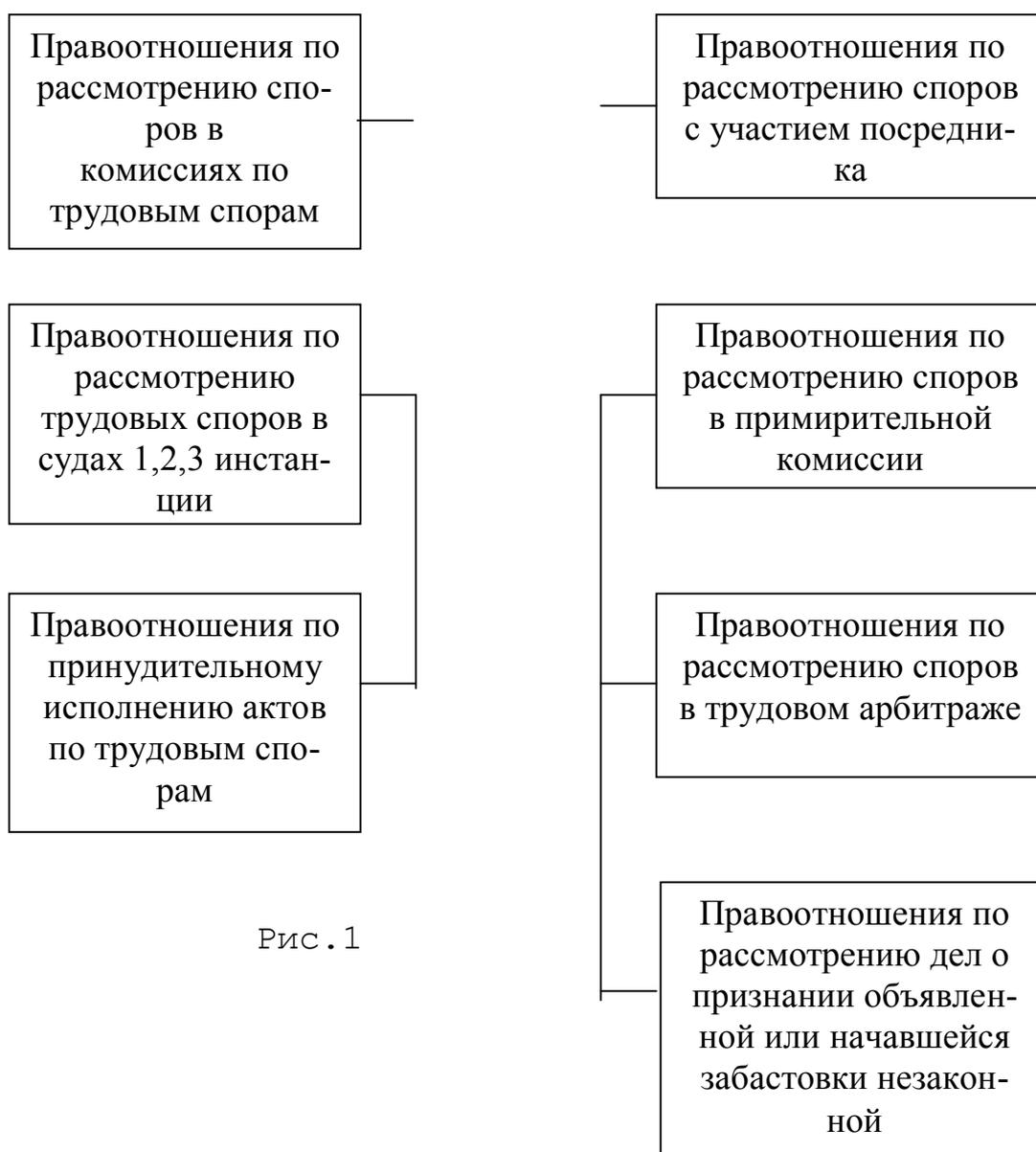


Рис. 1

что правоотношение – это урегулированное нормой права общественное отношение, то следует признать, что отношения по добровольному исполнению решений по трудовым спорам не являются процессуально-трудовыми. Такие отношения не урегулированы процессуальными нормами и, следовательно, их нельзя считать процессуальными. Решение суда по конкретному трудовому спору устанавливает фактические (истинные) права и обязанности его участников, являющиеся юридическим содержанием соответствующего трудового правоотношения. Ре-

ализация прав и исполнение обязанностей при этом происходит в рамках процедурных правоотношений. Правоотношения по принудительному исполнению судебных решений и решений КТС по трудовым спорам следует отнести к процессуально-трудовым. Порядок и особенности принудительного исполнения таких решений регламентированы нормами как трудового права (КЗоТ РФ), так и нормами гражданского процессуального права (ГПК РСФСР, ФЗ РФ «Об исполнительном производстве»).

В этой связи необходимо уточнить, что предусмотренный ими порядок принудительного исполнения является универсальным. Законом установлена процедура исполнения решений не только судов общей юрисдикции, арбитражных судов, но также решений и актов иных юрисдикционных органов, в том числе и комиссий по трудовым спорам.

Специфика, присущая процессуально-трудовым правоотношениям, обусловила наличие в гражданском процессуальном законодательстве норм, предусматривающих особенности исполнения решений, вынесенных по трудовым спорам (немедленное исполнение решений в ряде случаев, последствия неисполнения исполнительного документа о восстановлении на работе, особенности поворота исполнения решений по трудовым делам и др.).

С точки зрения теории права в содержании правоотношения выделяются два элемента: фактическое содержание, представляющее собой действия субъектов по реализации принадлежащих им прав и обязанностей (бездействие), и юридическое содержание – субъективные права и обязанности⁷⁷. Ученые – трудовики полагают, что содержание трудового правоотношения составляют права и обязанности его субъектов⁷⁸. Тем самым, они выделяют его юридическую сторону. Среди ученых – процессуалистов нет единства в определении содер-

⁷⁷ См., например, Алексеев С.С. Проблемы теории права. Т.1, с.301; Теория государства и права / Под ред. В.М. Корельского, с.340.

⁷⁸ См., например, Александров Н.Г. Трудовое правоотношение. – М.: «Юриздат», 1948, с.257; Советское трудовое право: вопросы теории / Под ред. С.А. Иванова. – М.: Изд-во «Наука», 1978, с.218.

жания процессуальных правоотношений. Многие полагают, что содержание процессуального правоотношения составляют права и обязанности суда и лиц, участвующих в процессе и этим оно исчерпывается⁷⁹. По мнению других, содержанием правоотношения является поведение субъектов (возможное или действительное), наделенных процессуальными правами и обязанностями⁸⁰. Третьи соглашались с тем, что содержанием правоотношения являются как права и обязанности субъектов, так и их действия⁸¹.

Большинство ученых-процессуалистов процессуальные правоотношения трактуют исключительно как правоотношения, возникающие в результате регулирования отношений, складывающихся между судом и участниками процесса при отправлении правосудия по гражданским делам⁸². Процессуально-трудовые правоотношения обладают некоторыми свойствами, которые являются общими и для иных процессуальных правоотношений. Поэтому при рассмотрении процессуально-трудовых правоотношений будем придерживаться определения содержания правоотношения, даваемого в теории права.

Особенности содержания процессуально-трудовых правоотношений во многом определяются их субъектным составом. Обязательным субъектом процессуально-трудовых правоотношений является юрисдикционный орган, рассматривающий трудовой спор. Этот орган может быть государственным или действующим по поручению государства, и в этом случае обладающим властными полномочиями. Но при рассмотрении спора посредником, примирительной комиссией, в трудовом арбитраже его решение не обеспечивается принудительной силой госу-

⁷⁹ См., например, Чечина Н.А. Гражданские процессуальные отношения. – Ленинград, изд-во ЛГУ, 1962, с.38; Чечот Д.М. Участники гражданского процесса. – М.: «Госюриздат», 1960, с.9; Гражданский процесс / Под ред. Ю.К. Осипова. – М.: Изд-во «Бек», 1996, с.51.

⁸⁰ См., например, Элькинд П.С. Сущность советского уголовно-процессуального права: Автореф. дис. докт. юрид. наук. – Ленинград, 1963, с.7; Щеглов В.Н. Гражданское процессуальное правоотношение. – М.: ЮЛ, 1966, с.148.

⁸¹ Советский гражданский процесс / Под ред. М.К. Треушниковой, с.49.

⁸² Чечина Н.А. Нормы гражданского процессуального права и их применение: Автореф. дис. докт. юрид. наук. – Ленинград, 1965, с.18.

дарства, хотя является обязательным для сторон в случае их согласия на рассмотрение спора таким органом⁸³. Необходимым элементом содержания процессуально-трудовых отношений является обязанность соответствующего юрисдикционного органа рассмотреть и разрешить спор, основываясь на нормах материального (трудового) права в строгом соответствии с его процедурными и процессуальными нормами. Этой обязанности юрисдикционного органа корреспондирует право иных субъектов процессуально-трудовых отношений требовать рассмотрения такого спора и вынесения по нему решения. Процессуальные права и обязанности субъектов процессуально-трудовых правоотношений, возникающие в ходе рассмотрения индивидуальных трудовых споров в судах, определяются гражданским процессуальным законодательством. Процессуальные права и обязанности возникают у субъектов процессуально-трудовых отношений и при рассмотрении индивидуальных трудовых споров в КТС, и при рассмотрении коллективных трудовых споров в ходе примирительных процедур. Процессуальные права и обязанности юрисдикционных органов, сторон и иных участников индивидуальных и коллективных трудовых споров закреплены в трудовом законодательстве – в КЗоТ РФ, ФЗ РФ «О порядке разрешения коллективных трудовых споров». Н.А. Чечина утверждает, что несудебные органы⁸⁴ («суды обществен-

⁸³ В соответствии с приведенной классификацией процессуально-трудовых правоотношений (см. Рис.1), существует группа правоотношений, устанавливающих права и обязанности их субъектов в стадии принудительного исполнения решений, вынесенных по индивидуальным трудовым спорам. Возможность же принудительного исполнения решений по коллективным трудовым спорам законодателем не предусмотрена ни в гражданском процессуальном законодательстве, ни в трудовом законодательстве. Следует признать, что в данном случае имеется пробел в праве, требующий законодательного восполнения.

⁸⁴ Говоря о несудебных формах защиты нарушенных и оспоренных прав, следует указать на такую форму, как третейское разбирательство. Порядок и условия третейского разбирательства регулируются Приложением №3 к ГПК РСФСР. В настоящее время рассматривается проект ФЗ РФ «О третейских судах». В соответствии с ним рассмотрение и разрешение споров, возникающих из гражданских правоотношений, возможно посредством третейского разбирательства. При этом процессуальные права и обязанности сторон определяются по-разному: законом, третейским судом и по соглашению сторон. Это обстоятельство отличает правоотношения, возникающие в ходе третейского разбирательства, от гражданских процессуальных правоотношений. Вместе с тем, проанализировав особенности,

ности», а применительно к действующему законодательству к ним можно отнести комиссии по трудовым спорам, посредника, трудовой арбитраж и примирительную комиссию) не уполномочены на осуществление процессуальной деятельности, поскольку несоблюдение ими процессуальных норм не влечет за собой отмены постановленных ими актов и не служит поводом к признанию их действий незаконными⁸⁵. Можно возразить, что несоблюдение процедурных и процессуальных норм, применяемых при рассмотрении индивидуальных трудовых споров КТС, влечет недействительность вынесенного ею решения, невозможность его принудительного исполнения. Следовательно, такое решение должно быть отменено самой КТС, даже если нормы материального права при этом не были нарушены. Нарушение порядка рассмотрения споров о праве любым юрисдикционным органом может повлечь существенное нарушение прав и законных интересов участников спора. Поэтому законодателю следует определить, нарушение каких процессуальных норм, регулирующих рассмотрение индивидуальных и коллективных трудовых споров должно неизбежно влечь отмену решения соответствующего юрисдикционного органа.

Несоблюдение требований, предъявляемых законом к содержанию удостоверения КТС, выдаваемого на основании ее решения, влечет невозможность принудительного исполнения

присущие гражданским процессуальным правоотношениям (См. подробнее Мельников А.А. Правовое положение личности в советском гражданском процессе, с.75-76) и сравнив их с особенностями правоотношений, возникающих при третейском разбирательстве, можно прийти к выводу, что отличие между ними заключается лишь в следующем. 1) Третейский суд не является государственно-властным органом и в силу этого правоотношения не обеспечены административно-правовыми и уголовно-правовыми санкциями. 2) Третейские правоотношения возникают на основе соответствующего законодательства. Эти отличия не настолько существенны, чтобы на их основе делать вывод о непроцессуальном характере третейских норм и третейского разбирательства. Во многом схожим образом определяются процессуальные права и обязанности сторон, возникающие в ходе рассмотрения коллективных трудовых споров в трудовом арбитраже, примирительной комиссии. Порядок рассмотрения коллективных трудовых споров имеет много общего с третейским разбирательством, однако, передача трудовых споров на рассмотрение третейских судов законом не предусмотрена в силу особой значимости трудовых прав граждан.

⁸⁵ Чечина Н.А. Нормы гражданского процессуального права и их применение, с.15.

решения. Специфика процедурных и процессуальных норм, применяемых при разрешении коллективных трудовых споров, заключается в том, что их несоблюдение хотя и не является основанием для признания соответствующего решения незаконным, но влечет применение к нарушителю мер административной ответственности, применяемых в судебном порядке.

Выделение в содержании правоотношения юридического элемента (права и обязанности) и материального (фактическое поведение субъектов) дает возможность установить черты, присущие только процессуально-трудовым правоотношениям. Специфика таких правоотношений определяется следующим. Если в традиционных процессуальных отраслях права – гражданском процессуальном, уголовно-процессуальном, права и обязанности устанавливаются одним процессуальным нормативным актом, то в трудовом процессуальном праве способ их установления иной. Трудовые процессуальные права субъектов устанавливаются как материально – правовыми нормативными актами (КЗоТ РФ, Закон РФ «О коллективных договорах и соглашениях» и др.), так и процессуальными нормативными актами (ФЗ РФ «О порядке разрешения коллективных трудовых споров»).

Специфика процессуально-трудовых правоотношений определяется фактическим поведением их субъектов. В данных правоотношениях поведение субъектов направлено на защиту своих трудовых прав и, в частности, права на труд, которое принадлежит человеку в силу рождения, в отличие от иных (имущественных) прав, носящих вторичный характер. Сторона трудового спора может направлять свои действия как на защиту своих прав в суде, так и во внесудебных органах – КТС, трудовом арбитраже, примирительной комиссии.

Процессуально-трудовая правоспособность и дееспособность отличается от правосубъектности в трудовом праве. Единство правоспособности и дееспособности в трудовом праве обусловлено, как правило, невозможностью осуществления принадлежащих субъекту прав и обязанностей через предста-

вителя. В процессуально-трудовых отношениях, напротив, институт представительства развит достаточно широко. Процессуальных представителей вправе иметь работники, выступающие в суде в защиту своих трудовых прав. Работодатель, если это юридическое лицо, может осуществлять свои процессуально-трудовые права только через представителя. Несмотря на имеющиеся различия правосубъектности участников трудовых и процессуально-трудовых отношениях, следует признать, что способность иметь процессуально-трудовые права и нести соответствующие обязанности основывается на способности субъекта иметь трудовые права и обязанности. По общему правилу трудовая правосубъектность возникает с 15 лет. Следовательно, и способность иметь процессуально-трудовые права и нести обязанности (правоспособность) не может возникнуть ранее. Этим определяется ее отличие от гражданской процессуальной правоспособности, признаваемой за всеми гражданами с момента рождения и до смерти.

Определенную несогласованность трудового и гражданского процессуального законодательства можно отметить в отношении дееспособности граждан в возрасте от 14 до 15 лет. С 14 лет допускается прием на работу учащихся с согласия их родителей, усыновителей, попечителей (ст.173 КЗоТ РФ). Процессуальная дееспособность возникает у граждан в полном объеме с 18 лет, а по делам, возникающим из трудовых правоотношений, из сделок, связанных с распоряжением полученным заработком, стипендией – с 15 лет (ст.32 ГПК РСФСР). Таким образом, с 14 до 15 лет граждане обладают трудовой правосубъектностью, но не обладают процессуально-трудовой дееспособностью и, следовательно, лишены права самостоятельно защищать свои интересы в суде. Представляется, что процессуально-трудовая дееспособность должна возникать у граждан с момента появления трудовой правосубъектности – с 14 лет. Процессуально-трудовая правоспособность и дееспособность таких участников трудовых споров, как профессиональные союзы (представители работни-

ков), посредники, примирительные комиссии, трудовые арбитражи, возникают и прекращаются одновременно – с момента, определяемого в соответствии с ФЗ РФ «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности», ФЗ РФ «О порядке разрешения коллективных трудовых споров».

Объект правоотношения в теории права достаточно единодушно определяется учеными как материальные и нематериальные блага – явления материального и духовного мира, способные удовлетворять потребности субъектов⁸⁶, т.е. то, на что направлены субъективные права и юридические обязанности. Иначе рассматривается этот вопрос отраслевыми правовыми науками. В трудовом праве материальные блага, являющиеся объектом трудового правоотношения, неразрывно связаны с трудовой деятельностью работника, его фактическим поведением, которое составляет материальное содержание трудового правоотношения. Аналогичный подход имеет место и в процессуальных отраслях права⁸⁷, где объектом правоотношений являются определенные процессуальные действия субъектов, будучи, в то же время и их материальным содержанием. Однако ряд ученых-процессуалистов высказывают и иную точку зрения. Так, А.Ф. Козлов⁸⁸, В.М. Шерстюк⁸⁹, другие авторы считают возможным выделять общий и специальные объекты гражданских процессуальных отношений. Под общим объектом они понимают спор о праве между участниками материально-правового отношения, лежащий вне процессуальных правоотношений. Специальный объект – то благо, на которое направлено отдельное правоотношение. Необходимость выделения объекта процессуальных правоотношений возникает для

⁸⁶ Красавчиков О.А. Теория юридических фактов по советскому гражданскому праву: Автореф. дис. докт. юрид. наук. – Свердловск, 1950, с.4; Алексеев С.С. Проблемы теории права.Т.1, с.332; Гражданское право / Под ред. А.П. Сергеева, Ю.К. Толстого.Т.1. – М.: Изд-во «Проспект», 1997, с.81.

⁸⁷ Элькин П.С. Сущность советского уголовно-процессуального права: Автореф. дис. докт. юрид. наук, с.7.

⁸⁸ Гражданский процесс / Под ред. Ю.К. Осипова, с.53.

⁸⁹ Советский гражданский процесс / Под ред. М.К. Треушниковой, с.54-55.

ученых – процессуалистов, которые не признают в содержании правоотношения материальной стороны – действий субъектов.

Гражданские процессуальные правоотношения большинством ученых – процессуалистов определяются как урегулированные нормами гражданского процессуального права общественные отношения, складывающиеся в ходе осуществления правосудия между судом, с одной стороны, и другими участниками гражданского судопроизводства – с другой. Процессуальные трудовые отношения, как указывалось, это общественные отношения, урегулированные нормами трудового процессуального законодательства, возникающие между юрисдикционным органом, рассматривающим трудовой спор и другими его участниками.

Процессуально-трудовые правоотношения обладают рядом свойств, присущих как трудовым, так и гражданским процессуальным правоотношениям. Вместе с тем, они несводимы ни к первым, ни ко вторым. Различия между процессуально-трудовыми и трудовыми, гражданскими процессуальными правоотношениями можно провести по их субъектному составу, содержанию, объекту, основаниям возникновения.

В отличие от трудовых правоотношений обязательным субъектом процессуально-трудовых правоотношений является суд, другой юрисдикционный орган, рассматривающий трудовой спор. Кроме этого, субъектами трудовых процессуальных правоотношений являются представители работника, работодателя. В трудовых правоотношениях представительство на стороне работника имеет место в единичных случаях.

В содержании процессуально-трудовых правоотношений, как указывалось, выделяется фактическое и юридическое содержание. Фактическое содержание трудового правоотношения (действия субъектов трудового права) всегда обусловлено технологическим процессом, выбранным работодателем. В процессуально-трудовых правоотношениях действия их субъектов predetermined обычно процессуально-трудовыми нормами. Субъекты процессуально-трудовых правоотношений вправе со-

вершать только те действия, которые предусмотрены нормами трудового процессуального законодательства.

Права и обязанности субъектов процессуально-трудовых правоотношений (юридическое содержание) определяются процессуальными нормами. Права и обязанности субъектов трудового правоотношения опосредованно, но тем не менее однозначно детерминированы не только нормами трудового права, но, в значительной мере, и трудовым договором. Причем в последние годы роль договорного регулирования трудовых отношений постоянно возрастает. Это отличает трудовое право от иных материальных отраслей Российского права, в которых возможно установление прав и обязанностей их субъектов вне договора, в силу закона (в гражданском, семейном, земельном и др.) В трудовом же правоотношении права и обязанности его субъектов могут возникнуть лишь при наличии трудового договора.

В основании трудового правоотношения лежит трудовой договор. Основаниями возникновения трудовых процессуальных правоотношений могут быть только действия субъектов, предусмотренные нормами трудового, гражданского процессуального законодательства – подача искового заявления, отказ работодателя от заключения коллективного договора и др.

Не менее существенны различия процессуально-трудовых и гражданских процессуальных правоотношений. В субъектном составе процессуальных правоотношений важное место занимает орган, рассматривающий спор. Гражданское и арбитражное процессуальное законодательство допускает рассмотрение идентичных гражданско-правовых (экономических) споров судами, арбитражными судами, третейскими судами по выбору сторон. В отличие от этого рассмотрение отдельных видов трудовых споров (индивидуальных, коллективных) возможно только определенными юрисдикционными органами, указанными в законе. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров третейскими судами не допускается. В гражданском и арбитраж-

ном процессуальном праве наличие договора сторон о передаче возникшего спора на рассмотрение третейского суда, наличие вступившего в законную силу решения третейского суда влечет невозможность рассмотрения этого спора судом, арбитражным судом (ст.219 ГПК РСФСР, ст.85 АПК РФ). Трудовые споры, как индивидуальные, так и коллективные, могут рассматриваться последовательно несколькими органами (КТС – суд, посредник – примирительная комиссия – трудовой арбитраж).

Различен и способ установления прав и обязанностей субъектов. Если в гражданских процессуальных правоотношения они закреплены в законе, то в трудовых процессуальных правоотношениях могут устанавливаться, кроме этого, и соглашением сторон. Таким образом, способ установления прав и обязанностей в трудовых процессуальных правоотношениях носит, в известной мере, договорной характер.

Процессуальные правоотношения, возникающие между судом и иными участниками гражданского процесса при рассмотрении гражданских дел, составляют, в совокупности, единое гражданское процессуальное правоотношение. В трудовом процессуальном праве таких правоотношений два – по рассмотрению индивидуальных и коллективных трудовых споров.

А.А. Мельников⁹⁰, Н.Б. Зейдер⁹¹ выделяют в гражданских процессуальных правоотношениях общий объект – спор о праве между участниками материально-правового отношения, и специальный субъект – те блага, на достижение которых направлено всякое правоотношение. С этой точки зрения различия между рассматриваемыми группами правоотношений можно увидеть в том, что в гражданских процессуальных правоотношениях объектом является спор о праве одного или нескольких, но вполне определенных субъектов. В трудовых процессуаль-

⁹⁰ Мельников А.А. Правовое положение личности в советском гражданском процессе. – М.: Изд-во «Наука», 1969, с.90.

⁹¹ Зейдер Н.Б. Гражданские процессуальные правоотношения. – Саратов, Изд-во Саратовского гос. ун-та, 1965, с.53.

ных правоотношениях особенностью общего субъекта является то, что спор о праве может затрагивать интересы неопределенного количества лиц (в коллективных трудовых спорах). К специфике специального объекта следует отнести то, что благом, в связи с которым возник спор, может быть не только определенное материальное право или освобождение от определенных обязанностей, но и право трудового коллектива на локальную нормотворческую деятельность. Таким образом, к особенностям процессуально-трудовых правоотношений можно отнести:

1. Детерминированность процессуально-трудовых правоотношений трудовым договором, влекущая невозможность их возникновения в отсутствие трудового договора.

2. Отсутствие альтернативной подведомственности коллективных и индивидуальных трудовых споров, возможность последовательного рассмотрения трудовых споров различными юрисдикционными органами.

3. Сочетание императивного и диспозитивного способов установления процессуально-трудовых прав и обязанностей.

4. Наличие двух процессуальных правоотношений – по рассмотрению индивидуальных и коллективных трудовых споров.

5. Общим объектом процессуально-трудовых правоотношений может являться спор о праве неопределенного круга субъектов (определяемого видовыми признаками). Специальным субъектом могут выступать не только права и обязанности, предусмотренные нормами материального права, но и права субъектов на локальное нормотворчество.

Особенности процессуально-трудовых правоотношений свидетельствуют о том, что отношения, возникающие при рассмотрении как коллективных, так и индивидуальных трудовых споров, существенно отличаются от трудовых и гражданских процессуальных правоотношений как по субъектному составу, так и по способу установления прав и обязанностей.

§4. Индивидуальные акты и их роль в рассмотрении трудовых споров

Правоприменительная деятельность завершает процесс правового регулирования общественных отношений. Зачастую

правовое регулирование может осуществляться без правоприменения, но во многих случаях такая стадия реализации права является неизбежной. В этой связи представляет интерес эволюция правовых взглядов С.С. Алексеева на рассматриваемый вопрос. Изначально ученый ставил стадию применения права в один ряд с такими формами реализации права, как соблюдение, использование, исполнение. Позже он приходит к выводу о том, что в процессе реализации права необходимо выделять непосредственную и правоприменительную стадии. При этом правоприменительная стадия имеет самостоятельное значение, а непосредственная реализация права включает в себя исполнение, использование и соблюдение⁹². Спустя более 25 лет он придает применению права еще большее значение, называя ее вторым по значению, а в ряде случаев и не менее важным, после нормотворчества, фактором, влияющим на правовое регулирование общественных отношений⁹³. Такое изменение взглядов вполне объяснимо. Оно объективно предопределено новыми общественно-экономическими реалиями, развитием современной юридической науки. Повышение значения правоприменительной деятельности в последние годы основывается на придании судам, как органам правоприменения, статуса самостоятельной ветви власти, наряду с законодательной и исполнительной властью. Последовательное продвижение России по пути создания правового государства дает основание сделать вывод об обоснованности позиции С.С. Алексеева. Закрепление в ст.10 Конституции РФ принципов самостоятельности, равноправия и разделения законодательной, исполнительной и судебной властей подтверждает, что в настоящее время применение права является самостоятельной стадией его реализации, поскольку применение права и

⁹² Алексеев С.С. Проблемы теории права.Т.1, с.168. В.В. Лазарев в это же время полагал, что применение права является особой формой реализации права, сочетающей в себе черты других ее форм (Лазарев В.В. Применение советского права. – Казань, изд-во Казанского гос. ун-та, 1972, с.30).

⁹³ Алексеев С.С. Теория права, с.179.

нормотворческая деятельность по значимости ставятся законодателем на один уровень.

Правоприменительная деятельность имеет несколько функций. Одна из них направлена на принудительное исполнение конкретными (персонифицированными) субъектами обязанностей, предусмотренных правовыми нормами, с использованием государственного принуждения. Поэтому такой вид правоприменительной деятельности называют правоохранительной⁹⁴ или правообеспечительной⁹⁵. В процессе этой деятельности происходит не только принуждение субъектов к исполнению норм права, но и установление соответствия фактических обстоятельств правовым нормам. Другая функция в юридической литературе определяется как правонаделительная⁹⁶ или оперативно-исполнительная⁹⁷. В данном случае речь идет об оперативной, организаторской деятельности юрисдикционных органов, которая не связана с установлением прав или обязанностей лиц, не требует защиты прав и интересов субъектов права со стороны государства. Реализация правоотношений по рассмотрению трудовых споров, в основном, происходит в рамках правоохранительной деятельности, поэтому ей будет уделяться основное внимание.

Актами применения права опосредуется деятельность юрисдикционных органов в ходе применения правовых норм. В.В. Лазарев отмечал, что правоприменительные акты служат способом оформления процесса применения норм права⁹⁸. Правоприменительная, как и любая другая деятельность, имеет содержание и форму, в которую она облекается. Поэтому сле-

⁹⁴ Горшенев В.М. Участие общественных организаций в правовом регулировании. – М.: Госюриздат, 1963, с.118; его же: Правовые формы деятельности органов советского государства на современном этапе. – Томск, 1961, с.74.

⁹⁵ Алексеев С.С. Проблемы теории права.Т.1, с.165.

⁹⁶ Горшенев В.М. Участие общественных организаций в правовом регулировании, с.115; его же: Правовые формы деятельности органов советского государства на современном этапе, с.74.

⁹⁷ Самощенко И.С. Охрана режима законности советским государством. – М.: Госюриздат, 1960, с.110.

⁹⁸ Лазарев В.В. Эффективность правоприменительных актов. – Казань, изд-во Казанского гос. ун-та, 1975, с.5.

дует согласиться с Н.Г. Александровым, что правоприменительный акт можно рассматривать одновременно и как действие соответствующего юрисдикционного органа по применению норм права, и как документ, в котором такое действие получает объективированное выражение⁹⁹. Значение такого подхода к рассмотрению правоприменительных актов выражается, в частности, в том, что отдельные акты применения права могут не иметь документальной формы. Акты применения норм права при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров всегда должны быть оформлены в виде соответствующего процессуального документа. Это предопределено как прямым указанием закона на содержание, необходимые реквизиты соответствующих документов, так и самой процессуальной формой применения процессуально-трудовых норм. Поэтому в дальнейшем при рассмотрении актов применения норм права будем исходить из того, что правоприменительный акт – это документ, и что форма (документ) и содержание правоприменительного процесса (действие юрисдикционного органа) неразрывны.

Ученые – юристы, давая классификацию правоприменительных актов, кладут в ее основание различные критерии. В.В. Лазарев классифицирует их по двенадцати основаниям¹⁰⁰. В.А. Юсупов таких оснований насчитывает девять¹⁰¹. Как указывалось, правоприменение имеет две функции – правоохранительную и правоисполнительную. Поэтому в самом общем виде правоприменительные акты можно разделить на исполнительные и правоохранительные¹⁰². Разрешение индивидуального или коллективного спора, исполнение актов соответствующих

⁹⁹ Александров Н.Г. Применение норм советского социалистического права. – М.: Изд-во МГУ, 1958, с.9; его же: Теория государства и права, с.563.

¹⁰⁰ См. подробнее: Лазарев В.В. Эффективность правоприменительных актов, с.21–25.

¹⁰¹ См. подробнее: Юсупов В.А. Правоприменительная деятельность органов управления. – М.: ЮЛ, 1979, с.111.

¹⁰² В.И. Никитинский и М.Н. Николаева считают такую классификацию наиболее удачной (Правоприменение в советском государстве / Под ред. И.Н. Кузнецова, И.С. Самощенко. – М.: ЮЛ, 1985, с.83).

юрисдикционных органов составляет главное содержание отношений по рассмотрению и разрешению трудовых споров. Соответствующие правоотношения являются охранительными, следовательно и акты, принимаемые юрисдикционными органами, будут правоохранительными.

Особенностью системы процессуально-трудовых правоприменительных актов является наличие в ней как основных, так и вспомогательных актов¹⁰³. Это важно для понимания существа актов, опосредующих применение норм права при разрешении трудовых споров. Необходимость разделения правоприменительных актов на основные и вспомогательные обусловлена наличием среди применяемых норм права как материальных, так и процессуальных норм. В случае применения норм материального права для разрешения спора по существу следует говорить об основных правоприменительных актах. Дополнительные правоприменительные акты возникают при применении норм процессуального права. Приведенная классификация правоприменительных актов обусловлена также тем, что деятельность юрисдикционных органов по применению права может быть подразделена на собственно правоприменительную и деятельность по соблюдению, исполнению и использованию процессуальных норм¹⁰⁴. Обоснованность такого деления очевидна, однако точность предложенных формулировок – «основные и вспомогательные» вызывает некоторые возражения. Примене-

¹⁰³ Аналогичной терминологии придерживаются И.С. Самощенко (Самощенко И.С. Охрана режима законности советским государством, с.110), В.М. Горшенев (Горшенев В.М. Правовые формы деятельности органов советского государства на современном этапе. Лекции по спецкурсу «Теория государства и права». – Томск, Изд-во Томского гос. ун-та, 1961, с.84), И.Я. Дюрягин (Дюрягин И.Я. Применение норм советского права. – Свердловск, Средне-Уральское Книжное Издательство, 1973, с.186).

¹⁰⁴ Самсонова Л.С. Применение норм гражданского процессуального права: Автореф. дис. канд. юрид. наук. – Свердловск, 1982, с.15. Здесь автор как бы противопоставляет правоприменительную деятельность суда, и его деятельность по соблюдению, исполнению и использованию процессуальных норм. Н.А. Чечина в этой связи, подчеркивая комплексный характер деятельности суда по применению права, указывает на одновременное применение им норм материального и процессуального права, не входя в рассмотрение вопроса о соблюдении и исполнении процессуальных норм (Чечина Н.А. Нормы гражданского процессуального права и их применение, с.15).

ние указанной терминологии позволяет сделать вывод о том, что допустимо применение норм материального права без применения норм процессуального права, с чем согласиться нельзя. Рассмотрение и разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров невозможно без правоприменительной деятельности суда, КТС, трудового арбитража, других юрисдикционных органов. С другой стороны, эта деятельность протекает не иначе как в предусмотренной процессуальным законодательством форме, невозможна без принятия соответствующих актов применения процессуальных норм права. Поэтому, если речь идет по существу о применении норм материального и процессуального законодательства, правильнее говорить о материальных правоприменительных актах и процессуальных правоприменительных актах. Различие между ними заключается не только в характере применяемых норм. Как верно отметила Л.С. Самсонова, «применение материальной нормы осуществляется субъектом нейтральным к реализуемому отношению, а процессуальные нормы применяет суд, сам состоящий в связи с нарушителем юридического предписания»¹⁰⁵. Это утверждение справедливо по отношению не только к суду, но и к другим юрисдикционным органам, осуществляющим применение норм права при рассмотрении трудовых споров.

В юридической литературе общепризнанно, что обязательным свойством любого акта применения права является его направленность на определенный круг субъектов. При этом правоохранительные акты адресуются конкретным лицам, а в правоисполнительных актах субъекты могут определяться «видовыми признаками»¹⁰⁶, что не исключает индивидуальности содержания такого акта. Для этого лишь требуется, чтобы круг субъектов, в отношении которых принимается данный акт, мог быть определен, исходя из содержания акта. Такие

¹⁰⁵ Самсонова Л.С. Применение норм гражданского процессуального права, с.11.

¹⁰⁶ Шебанов А.Ф. Форма советского права. – М.: ЮЛ, 1968, с.84.

акты М.Н. Николаева называет актами «общего значения»¹⁰⁷. С этих позиций представляют интерес правоприменительные акты, принимаемые в ходе рассмотрения коллективных трудовых споров. Они являются, бесспорно, правоохранительными актами, поэтому должны быть адресованы строго определенным субъектам. Такие акты могут содержать требования (веле-ния), обращенные к коллективу работников. Таким образом, круг субъектов определяется не непосредственно актом применения права, а устанавливается, исходя из его содержания. Это, как уже отмечалось, является признаком, свойственным правоисполнительным, а не правоохранительным актам. Более того, решение, например, суда о признании объявленной или начавшейся забастовки незаконной, адресовано не только конкретным работникам, принимающим в ней участие, но и любым другим лицам, могущим поступить на работу в организацию и принять участие в незаконной забастовке. Отсюда можно сделать вывод о том, что круг субъектов, на которых распространяется действие такого решения, не определен. Это противоречие можно снять, если в качестве субъектов рассматривать не совокупность работников, а трудовой коллектив.

Правоприменительный акт, как справедливо признается многими учеными, должен обладать таким свойством, как обязательность, поскольку носит государственно-властный характер и исходит от государственного органа или органа, наделенного государством властными полномочиями. Обязательность правоприменительного акта подразумевает либо возможность его принудительного исполнения, либо санкции за его неисполнение. Недостаточная юридическая проработка ФЗ РФ «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» привела к тому, что правоприменительные акты, исходящие от таких несудебных юрисдикционных органов, как посредник, трудовой арбитраж, примирительная комиссия обеспечены ме-

¹⁰⁷ Правоприменение в советском государстве / Под ред. И.Н. Кузнецова, И.С. Самощенко, с.76.

рами государственного принуждения лишь отчасти. Нормы этого закона предусматривают административную ответственность представителей работодателя за уклонение от участия в примирительных процедурах, а также их дисциплинарную и административную ответственность за невыполнение обязательств по соглашениям, достигнутым в результате примирительных процедур. Ответственность работников за аналогичные нарушения закона не предусмотрена. Такой односторонний подход законодателя к обеспечению исполнимости правоприменительных актов посредника, примирительной комиссии, трудового арбитража представляется необоснованным. Ответственность работников, лишь дисциплинарная, предусматривается ст.22 указанного закона за неисполнение ими решения суда о признании объявленной или начавшейся забастовки незаконной¹⁰⁸. Таким образом, законодатель неоправданно ограничивает ответственность работников за несоблюдение условия соглашений, достигнутых в ходе примирительных процедур.

По-разному законодатель подходит и к решению вопроса об обязательности правоприменительных актов, принятых в результате примирительных процедур. В соответствии со ст.ст. 6,7,8 ФЗ РФ «О порядке разрешения коллективных трудовых споров», решение примирительной комиссии имеет для сторон обязательную силу. Рекомендации трудового арбитража обязательны для сторон только в том случае, если они заключили соглашение об их выполнении. Об обязательности решения, принятого сторонами с участием посредника, закон ничего не говорит. Таким образом, следует признать, что ограничение ответственности работников, отсутствие едино-

¹⁰⁸ Эта же статья предусматривает имущественную ответственность профсоюзной организации, объявившей и не прекратившей забастовку после признания ее судом незаконной. Имущество профсоюзной организации складывается, в том числе, и из взносов ее членов (работников). Поэтому можно говорить о том, что и работники в случае возложения имущественной ответственности на профсоюзную организацию опосредованно несут определенные убытки (лишения). Вместе с тем, ответчиком по таким делам выступает профсоюзная организация и санкции применяются именно к ней, не к работникам. Потерю же работниками ранее внесенных ими профсоюзных взносов едва ли можно рассматривать как эффективное средство, направленное на добровольное исполнение решения суда.

образного подхода законодателя к вопросу об обязательности правоприменительных актов, принимаемых в ходе примирительных процедур, отрицательно сказывается на их эффективности, снижает доверие сторон к актам, принимаемым посредником, примирительной комиссией, трудовым арбитражем.

Разрешение коллективного спора примирительной комиссией или с участием посредника представляет собой соглашение (договор) об условиях прекращения спора. Такой договор, как и любой другой, заключается на основе свободного волеизъявления сторон, находящихся в юридически равном положении. Каждая из сторон добровольно принимает на себя определенные обязательства, приобретает соответствующие права¹⁰⁹. Поэтому можно предположить, что такой договор должен становиться обязательным для сторон с момента его заключения. Разрешение коллективного спора трудовым арбитражем осуществляется независимым органом, формируемым по соглашению сторон, в котором не может быть их представителей. В этом отношении трудовой арбитраж отличается, например, от третейского суда только характером рассматриваемых им споров.

Обязательность исполнения правоприменительных актов тесно связана с ответственностью за их неисполнение. Решениями примирительной комиссии, посредника, трудового арбитража стороны коллективного трудового спора обязываются к совершению определенных действий, которые не могут быть, как правило, выполнены иными субъектами. Следовательно, принудительное исполнение таких решений невозможно. Поэтому представляется целесообразным установить юридическую ответственность работодателя и работников за неисполнение правоприменительных актов посредника, примирительной комиссии, трудового арбитража по разрешению коллективных трудовых споров. Наряду с административной ответственностью

¹⁰⁹ О свободе трудовых договоров см. подробнее: Бугров Л.Ю. Свобода труда и свобода трудового договора в СССР (юридический аспект). – Красноярск, Изд-во Красноярского гос. ун-та, 1984.

стью следует рассмотреть вопрос о возможности введения дисциплинарной ответственности представителей работодателя и работников за нарушение законодательства о коллективных трудовых спорах.

Действующим законодательством в ряде случаев, при нарушении норм, регулирующих разрешение коллективных трудовых споров, как отмечалось, установлена административная ответственность работодателя. При этом основанием привлечения работодателя к ответственности является факт виновного нарушения им соглашений, достигнутых в ходе примирительных процедур. Для повышения эффективности защиты прав и интересов сторон коллективного трудового спора необходимо предоставить заинтересованной стороне право на обращение в трудовой суд с требованием о понуждении виновной стороны к исполнению актов, принятых в ходе примирительных процедур, если меры административного воздействия оказались безрезультатными. Порядок рассмотрения трудовых споров урегулирован трудовым процессуальным законодательством и имеет существенное значение для рассмотрения спора, поэтому целесообразно предусмотреть возможность обжалования в трудовой суд актов КТС, примирительной комиссии, посредника, трудового арбитража, принятых с нарушением порядка рассмотрения спора. Наряду с этим следует расширить возможности судебной защиты прав работников в ходе разрешения коллективных трудовых споров. Поэтому можно согласиться с предложением Л. Грось о том, чтобы требования работников об установлении и изменении условий труда, заключении, изменении и выполнении коллективных договоров, соглашений по вопросам социально-трудовых отношений при условии, что примирительные процедуры и забастовка не привели к разрешению коллективного трудового спора, стали подведомственны суду¹¹⁰.

¹¹⁰ Грось Л. Судебная защита трудовых прав: соотношение трудовых и гражданско-правовых договоров // Российская юстиция. – 1996, №8, с.47.

Рассматривая проблему ответственности работодателя и работника, нельзя не остановиться на ее характере. Юридической наукой признается существование уголовной, административной, гражданско-правовой, дисциплинарной, материальной ответственности. В ряде случаев выделяется такой ее вид, как отмена актов, противоречащих законодательству¹¹¹. Представляется, что ответственность, установленная рядом норм гражданского процессуального законодательства, является самостоятельным видом юридической ответственности. К таким нормам следует отнести, в частности, ст.85 ФЗ РФ «Об исполнительном производстве» – ответственность за неисполнение должником обязанности по совершению определенных действий или воздержанию от их совершения; ст.86 указанного закона – ответственность за неисполнение исполнительного документа банком или иной кредитной организацией; ст.92 ГПК РСФСР, предусматривающую ответственность за недобросовестное заявление неосновательного иска или спора против иска либо систематическое противодействие правильному и быстрому рассмотрению и разрешению дела, а также ряд других норм.

Самостоятельность процессуальной ответственности подтверждается тем, что рассматриваемый вид ответственности предполагает: виновное нарушение нормы (процессуальной); государственное принуждение, применяемое к правонарушителю; установление для него негативных последствий (лишений), точно определенных санкцией правовой нормы; реализуется в ходе правоприменительной деятельности юрисдикционными органами с соблюдением установленной законодательством процессуальной формы. То есть такая ответственность применяется способами и на основаниях, общих для любого вида юридической ответственности. Вместе с тем, рассматриваемый вид ответственности несводим ни к одному из перечисленных видов. Она не является уголовной или дисципли-

¹¹¹ См., например: Теория государства и права / Под ред. В.М. Корельского, В.Д. Перевалова, с.431.

нарной по очевидным основаниям. Не носит она характер материальной или гражданско-правовой, поскольку первая применяется к работникам организации и неразрывно связана с трудовым договором (трудовой деятельностью), а вторая предполагает гражданско-правовой деликт, отсутствующий в приведенных примерах. К административной ответственности ее нельзя отнести по ряду причин. Во-первых, в силу прямого указания закона (ст.85 ФЗ РФ «Об исполнительном производстве»), устанавливающего, что при повторном неисполнении без уважительных причин исполнительного документа (т.е. уже после применения к правонарушителю – должнику рассматриваемого вида ответственности) судебный пристав-исполнитель вносит представление о его привлечении к административной ответственности. Во-вторых, она предусмотрена не административным законодательством или иной отраслью материального права, содержащей нормы об административной ответственности, а гражданским процессуальным законодательством. Сторонники отрицания самостоятельности процессуальной ответственности¹¹² утверждают, что меры ответственности, предусмотренные процессуальным законодательством, сводятся либо к мерам принуждения, либо к мерам административного взыскания. Из приведенных примеров с очевидностью следует, что цели пресечения правонарушения приведенные нормы не преследуют. В.М. Лебедев рассматривает процессуальную ответственность как претерпевание виновным субъектом лишений, ущемление принадлежащих ему прав, возложение на него дополнительных юридических обязанностей, связанных с участием в судебном (внесудебном) процессе, как-то: оплата расходов, связанных с проведением экспертизы, с участием в процессе; ущемление прав субъекта по распоряжению своим рабочим временем и др.¹¹³

¹¹² Самощенко И.С., Фарукшин Р.Х. Ответственность по советскому законодательству, с.187.

¹¹³ Лебедев В.М. Трудовое право. Проблемы общей части. – Томск, 1998, с.174.

Поддерживая, в целом, такой подход к пониманию процессуальной ответственности, можно указать, что она влечет за собой ущемление (умаление) прав, возложение дополнительных обязанностей, которые предусмотрены не только нормами материального (трудового, гражданского и др.) права. Возложение процессуальной ответственности может изменять в худшую сторону процессуально-правовое положение субъекта, лишая его определенных процессуальных прав. Статьи 65, 70 ГПК РСФСР устанавливают, что в отношении стороны, удерживающей у себя и не представляющей по требованию суда письменные, вещественные доказательства, суд вправе установить, что содержащиеся в них сведения об обстоятельствах, имеющих значение для дела, стороной признаны. Тем самым противная сторона освобождается от обязанности доказывания соответствующих обстоятельств, что влечет ухудшение процессуального положения виновной стороны. Едва ли можно утверждать, что такого рода ответственность является административной. Нет речи и о мерах пресечения, поскольку наложение штрафа на виновную сторону не освобождает ее от обязанности предоставления соответствующих доказательств. Другим примером специфических санкций, применяемых при нарушении процессуальных норм, является уплата стороной, недобросовестно заявившей иск или спор против иска либо противодействовавшей правильному и быстрому рассмотрению дела, вознаграждения другой стороне за фактическую потерю времени по решению суда (ст.92 ГПК РСФСР). Иными словами, нарушение норм процессуального права влечет применение процессуальных санкций, не известных другим видам ответственности.

Необходимо отметить своеобразие правоприменительного акта, которым возлагается ответственность, предусмотренная ст.85 ФЗ РФ «Об исполнительном производстве» – это постановление судебного пристава-исполнителя. Другим видам юридической ответственности не известны такие правоприменительные акты.

Приведенные доводы дают возможность сделать вывод о существовании специального, отличного от других вида юридической ответственности. Рассматриваемый вид ответственности можно назвать процессуальной ответственностью, поскольку она связана исключительно с нарушениями норм процессуального законодательства, применяется в порядке, им предусмотренным, имеет свои специфические виды санкций.

Юрисдикционный орган, чтобы являться таковым и осуществлять правоприменительную деятельность, должен быть либо государственным, либо наделен государственно-властными полномочиями. То, что суд, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, спор о признании объявленной или начавшейся забастовки незаконной, или судебный пристав-исполнитель, обращающийся к суду с заявлением о вынесении определения о выплате работнику среднего заработка за время вынужденного прогула (в случае неисполнения должником решения суда о восстановлении на работе незаконно уволенного или переведенного работника), являются государственными органами, не вызывает сомнений. Сложнее обстоит дело с определением статуса иных юрисдикционных органов, уполномоченных рассматривать индивидуальные и коллективные споры. Вопросам участия общественных организаций в правотворческой и правоприменительной деятельности учеными-юристами уделялось немало внимания¹¹⁴. В качестве общественных организаций (органов общественной самостоятельности), осуществляющих правоприменительную деятельность, назывались ФЗМК профсоюзов, комиссии по трудовым спорам, собрания производственных коллективов трудящихся, товарищеские суды и др. В соответствии с действующим законодательством, подзаконными нормативными актами к негосудар-

¹¹⁴ См., например: Дюрягин И.Я. Применение норм общенародного права органами советской общественности: Автореф. дис. канд. юрид. наук. – Свердловск, 1965; В.М. Горшенев. Правотворческая деятельность общественных организаций в СССР. – Ярославль, 1972; Шебанов А.Ф. Вопросы теории нормативных актов в советском праве: Автореф. дис. докт. юрид. наук. – М., 1965, и др.

ственным юрисдикционным органам¹¹⁵, уполномоченным на правоприменительную деятельность в сфере рассмотрения трудовых споров, следует относить комиссии по трудовым спорам, примирительную комиссию, посредника, трудовой арбитраж. Государственно-властный характер деятельности негосударственных юрисдикционных органов находит свое подтверждение в том, что, во-первых, удостоверения КТС имеют силу исполнительного документа и, следовательно, обеспечены государственно-властным принуждением. Во-вторых, порядок создания и деятельности перечисленных органов заранее predetermined процессуально-трудовым законодательством, отступление от которого влечет недействительность правоприменительных актов, принимаемых указанными юрисдикционными органами.

Практическое значение в классификации органов, уполномоченных на применение права при рассмотрении трудовых споров, может иметь выделение «представительных» органов, формируемых из числа представителей спорящих сторон (КТС, примирительная комиссия) и органов арбитражного разбора¹¹⁶, к ко-

¹¹⁵ И.Я. Дюрягин к специфическим признакам правоприменительной деятельности органов общественности относит отсутствие у них специального аппарата управления и осуществление такой деятельности на безвозмездной основе; расширение роли общественного мнения; увеличение роли убеждения. Думается, что в настоящее время перечисленные признаки претерпели существенные изменения. Действенность двух последних особенностей на современном этапе общественно-экономического развития России вызывают понятные сомнения. По первому признаку можно возразить, что на время выполнения функций по рассмотрению трудовых споров посредник, члены примирительной комиссии освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка по месту работы. Деятельность трудовых арбитров также оплачивается одной из сторон спора по соглашению между ними. Члены КТС, хотя и проводят заседания комиссии в свободное от работы время, но пользуются установленными КЗОТ РФ дополнительными гарантиями от необоснованного увольнения по инициативе администрации. Таким образом, тезис о «бесплатной» общественной деятельности членов перечисленных юрисдикционных органов не выдерживает критики. Посредника, примирительную комиссию, трудовой арбитраж следует рассматривать как правоприменительные органы, создаваемые специально и исключительно для рассмотрения коллективных трудовых споров. Рассмотрение коллективных трудовых споров относится только к ведению перечисленных юрисдикционных органов. Изложенное, вероятно, достаточно убедительно обосновывает правильность применения термина «негосударственные» вместо «общественные».

¹¹⁶ С.М. Пелевин, говоря о методах защиты субъективных гражданских прав, называет методы правосудия, арбитражного разбора, общественного воздействия, а также административный метод (Пелевин С.М. Еще раз о «едином гражданском процессуальном праве» // Правоведение, 1998, №1, с.81-84).

торым относятся посредник и трудовой арбитраж. Посредник не должен являться представителем ни одной из сторон, поскольку это вытекает из предъявляемых к нему требований и самого смысла его деятельности. Трудовые арбитры не могут быть представителями спорящих сторон в силу прямого указания закона (ст.8 ФЗ РФ «О порядке разрешения коллективных трудовых споров»).

Классификация правоприменительных актов по субъекту, применяющему право, является традиционной. Взяв за основу указанный критерий, следует назвать акты, принимаемые судом, КТС, посредником, примирительной комиссией, трудовым арбитражем, старшим судебным приставом-исполнителем, судебным приставом-исполнителем. Особенностью правоприменительных актов, принимаемых старшим судебным приставом-исполнителем, является то, что все они носят вспомогательный, или, в нашей терминологии, процессуальный характер. Объясняется это тем, что такими актами (утверждение постановлений судебного пристава-исполнителя) применяются нормы процессуального права.

Большинство индивидуальных правовых актов, принимаемых в ходе рассмотрения трудовых споров, являются правоохранительными. Акты, принимаемые при разрешении коллективных трудовых споров, носят черты как правоприменительных, так и правоисполнительных актов, поскольку могут быть адресованы неопределенному кругу лиц, определяемых «видовыми» признаками. Это характерно для споров, например, о признании объявленной или начавшейся забастовки незаконной, споров о заключении коллективных договоров, изменении их условий. Определенные особенности индивидуальных правовых актов обусловлены спецификой юрисдикционных органов, осуществляющих правоприменение. Акт применения права в гражданском судопроизводстве всегда является индивидуальным, персонифицированным. В ходе судебного заседания могут быть установлены только права и обязанности лиц, участвующих в деле. В отличие от этого правовые акты, принимаемые

в ходе разрешения коллективных трудовых споров, могут быть адресованы и неопределенному кругу лиц: как тем, которые в момент принятия акта работают на предприятии, так и тем, которые могут поступить на работу в будущем.

Юрисдикционный орган, рассматривающий коллективный трудовой спор, создается только для рассмотрения конкретного трудового конфликта. В то время как юрисдикционные органы, рассматривающие гражданские дела, действуют, как правило, на постоянной основе, хотя и допускается создание, например, временно действующих третейских судов. Юрисдикционный орган, рассматривающий гражданский спор, не может включать в свой состав лиц, имеющих материально-правовую заинтересованность в разрешении спора. Наличие такой заинтересованности является основанием для отвода соответствующего участника процесса. И напротив, в состав органов, рассматривающих индивидуальные и коллективные трудовые споры, могут входить (и входят) представители работников, работодателя, т.е. сами стороны трудового спора (КТС, примирительная комиссия). Вместе с тем сам орган, рассматривающий трудовой спор, является независимым, не имеющим материально-правовой заинтересованности в исходе дела.

Специфические черты, присущие в целом системе правоприменительных актов, реализуемых при рассмотрении и разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров, заключаются в следующем.

1. Преобладание правоохранительных актов в системе индивидуальных правовых актов, принимаемых в ходе рассмотрения трудовых споров.

2. Акты, принимаемые в ходе рассмотрения коллективных трудовых споров, могут быть адресованы неопределенному кругу лиц и, следовательно, обладают признаками, присущими как правоохранительным, так и правоисполнительным правовым актам.

3. Допустимость включения в состав юрисдикционных органов по рассмотрению трудовых споров лиц, имеющих материально-правовую заинтересованность в исходе дела.

4. Правоприменительными актами устанавливаются права субъектов процессуально-трудовых отношений на локальную нормотворческую деятельность.

5. Правоприменительные акты по рассмотрению трудовых споров принимаются органами, которые создаются в установленном законом порядке для осуществления юрисдикционной деятельности исключительно в данной области правового регулирования, не вправе рассматривать иные виды споров.

Приведенные особенности системы правоприменительных актов, реализуемых в ходе рассмотрения и разрешения индивидуальных и коллективных споров, свидетельствуют об их существенном отличии как от актов применения материального (трудового) права, так и от актов применения гражданского процессуального права. Такое утверждение подтверждает вывод о том, что специфика правоприменительных актов, являющихся элементом механизма правового регулирования, обуславливает и своеобразие последнего, в рассматриваемом случае – своеобразие механизма правового регулирования процессуально-трудовых отношений.

ГЛАВА II. ПРАВОВЫЕ ВОПРОСЫ СТАНОВЛЕНИЯ ТРУДОВОГО ПРОЦЕССА КАК ОТРАСЛИ РОССИЙСКОГО ПРАВА

§1. Особенности формирования предмета и метода трудового процессуального права

Исследование, проведенное в первой главе диссертации, позволяет, в интересах совершенствования теории и практики разрешения трудовых споров, ставить вопрос о возможности, в будущем, выделения трудового процессуального права в самостоятельную отрасль. В настоящее время существует соответствующий комплексный институт, который, по целому ряду своих признаков, уже перерос свои рамки. Это прослеживается, например, не только в специфике механизма правового регулирования процессуально-трудовых отношений, но и в огромной общественно-политической значимости этого явления, в оформляющейся самостоятельности предмета, метода, особенностях юридических санкций.

Вопрос о трудовом процессе среди ученых-трудовиков дискутируется давно. Большинство авторов не рассматривают трудовой процесс в качестве самостоятельной отрасли права¹¹⁷. Однако существует и другая точка зрения. Л.А. Николаевой уже давно высказывалась мысль о «постепенном отпочковании трудового процессуального права от трудового и гражданского процессуального»¹¹⁸. Системный подход к анализу предмета, метода, механизма рассмотрения трудовых споров на современном этапе позволяет обосновать самостоятельность трудового процессуального права с позиций как теории, так и практики разрешения трудовых споров.

Как правило, к признакам, индивидуализирующим отрасль права, в юридической литературе относят, прежде всего, предмет и метод правового регулирования. В качестве критерия обособления отрасли права Н.Г. Александров упоминал и

¹¹⁷ См., например, Голошапов С.А. Понятие, виды, причины, подведомственность трудовых споров. Учебное пособие. – М.: Изд-во ВЮЗИ, 1984, с.40; Смирнов О.В. О сфере действия советского трудового права // Проблемы трудового права и права социального обеспечения. – М., 1975, с.41; Процевский А.И. Предмет советского трудового права. – М.: ЮЛ, 1979, с.182. и др.

¹¹⁸ Николаева Л.А. Защита трудовых прав рабочих и служащих: Автореф. дис. докт. юрид. наук. – М., 1974, с.6.

такой критерий, как самостоятельность правового регулирования комплекса общественных отношений¹¹⁹. Однако содержательная часть этого правового явления им не раскрывалась. С.С. Алексеев к признакам, определяющим своеобразие отрасли права, также относит механизм правового регулирования¹²⁰. Как показало исследование, проведенное нами в первой главе диссертации, механизм правового регулирования, являясь совокупностью правовых средств, наряду с предметом и методом правового регулирования, действительно служит эффективным критерием выделения отрасли права. При этом, естественно, важна его органичная связь с предметом и методом отрасли. Действительно, предмет правового регулирования является определяющим признаком для обособления отрасли права. Предмет регулирования, как родовая совокупность общественных отношений – категория неправовая. Метод – система правовых (юридических) способов воздействия на общественные отношения. Таким образом, выделение отрасли права осуществляется путем использования как правовых, так и неправовых категорий. Использование, наряду с методом, механизма правового регулирования позволяет более глубоко выявить правовую специфику отрасли, поскольку он представляет собой проявление особенностей таких юридических средств, как нормы права, правоотношения, акты применения права. Механизм правового регулирования охватывает весь процесс реализации права. Поэтому его использование в качестве инструмента, позволяющего установить относительную самостоятельность отрасли права, может быть плодотворным. Элементы механизма правового регулирования имеют свои особенности, и в этом смысле могут быть использованы для выявления системы процессуально-трудовых отношений.

Предмет правового регулирования, будучи определяющим критерием для выделения отрасли права, является первичным

¹¹⁹ Александров Н.Г. Теория государства и права, с.512.

¹²⁰ Алексеев С.С. Проблемы теории права. Т.1, с.135.

как для метода, так и для механизма правового регулирования. Общественные отношения, подлежащие правовому регулированию, определяют, в известном смысле, совокупность юридических средств, которые будут при этом использованы. Если предмет правового регулирования является неправовой категорией, сущностной основой (базисом) для выделения отрасли права, то механизм правового регулирования является тем правовым инструментарием, который определяет юридически обособленную совокупность правовых средств, при помощи которых производится правовое упорядочение общественных отношений. Это тем более существенно, что некоторые общественные отношения вообще не существуют вне правового поля. Поэтому особенности норм, способы установления прав и обязанностей в рамках правоотношений, специфика актов, которыми право применяется и реализуется (механизм правового регулирования), могут оказаться существенными в понимании особенностей регулирования общественных отношений. Таким образом, можно сделать вывод о том, что механизм правового регулирования определяется, с одной стороны, системой (совокупностью) общественных отношений (предметом правового регулирования) и, с другой стороны, механизм правового регулирования сам оказывает формирующее воздействие на предмет правового регулирования.

В полной мере это относится к процессуально-трудовым отношениям. Они не могут существовать помимо процессуально-трудовых норм. Поэтому говорить о процессуально-трудовых отношениях можно лишь условно, поскольку такие отношения могут существовать только в виде правоотношений. Нет, и не может быть отношений по рассмотрению трудовых споров, если законом не установлен порядок их рассмотрения. Следовательно, установление юридической нормой процессуальных прав и обязанностей сторон спора приводит к появлению предмета отрасли процессуального права – соответствующих общественных отношений. Об этом фактически говорит В.Н. Скобелкин, указывая, что в нормотворческой

практике имеет место издание материальных норм без разработки необходимых для их реализации норм процессуальных. Далее, говорит он, при таком положении содержание существует без формы¹²¹. Но содержание и форма не существуют вне связи между собой. Не может быть «бессодержательной формы» или «бесформенного содержания».

Метод правового регулирования общественных отношений обычно составляют особенности способов правового воздействия. Для выяснения характера связей метода и механизма правового регулирования необходимо обратиться к анализу их элементов. К элементам метода правового регулирования С.С. Алексеев относит характер общего юридического положения субъекта (правосубъектность, правовой статус); характер оснований возникновения, изменения и прекращения правоотношений; характер способов формирования содержания прав и обязанностей; характер юридических мер воздействия¹²². Сопоставив перечисленные элементы метода правового регулирования со звеньями механизма правового регулирования (нормы права, правоотношения, акты реализации норм права), можно прийти к выводу о том, что метод и механизм правового регулирования соотносятся как форма и содержание. Их существо составляют одни и те же правовые явления, объективирующиеся в разном образе. Метод правового регулирования выступает в качестве формы, поскольку определяет существенную сторону способа правового опосредования общественных отношений. Механизм правового регулирования представляет собой известное внутреннее содержание метода, так как устанавливает юридически формализованные способы (приемы) юридического воздействия. Косвенное доказательство такого утверждения можно встретить у С.С. Алексеева. Он полагает, что «метод, т.е. способ воздействия, складывается из совокупности приемов юридического опосредования обществен-

¹²¹ Скобелкин В.Н. Обеспечение трудовых прав рабочих и служащих. Нормы и правоотношения, с.15-16.

¹²² Алексеев С.С. Проблемы теории права. Т.1, с.134.

ных отношений»¹²³, т.е. особенностей механизма правового регулирования. Таким образом, механизм и метод правового регулирования неразрывно связаны, представляют собой различные характеристики одной и той же системы и уже поэтому не могут рассматриваться в отрыве друг от друга.

В силу изложенного, использование для определения совокупности процессуально-трудовых норм как самостоятельной отрасли права, понятия механизма правового регулирования может иметь самостоятельное значение, не менее важное, чем предмет и метод правового регулирования.

Наряду с рассмотренными критериями выделения определенной совокупности норм права в самостоятельную отрасль, следует обратить внимание и на такие основания, как объем и обоснованность субсидиарного применения норм смежных отраслей, в том числе трудового и гражданского процессуального права. Разработке проблемы субсидиарного применения норм права в юридической литературе не уделяется должного внимания. Хотя близкие (смежные) вопросы применения аналогии закона и аналогии права, пробельности права разработаны достаточно глубоко как современными учеными – юристами, так и классиками русской юридической мысли¹²⁴. Неоправданно частое заимствование норм права одной отрасли другой отраслью для регулирования определенных общественных отношений, обычно свидетельствует о необходимости системного рассмотрения соответствующей «пограничной» совокупности

¹²³ Алексеев С.С. Проблемы теории права. Т.1, с.134.

¹²⁴ См. подробнее: Лазарев В. В. Понятие пробелов в праве // Советское государство и право, 1967, №4; Лазарев В.В. Пробелы в праве и пути их устранения. – М.: ЮЛ, 1974; Лазарев В.В. Пробелы в праве. – Казань, Изд-во Казанского гос. ун-та, 1969г.; Лазарев В.В. Применение советского права. – Казань, Изд-во Казанского гос. ун-та, 1972; Бондаренко Э.Н. Аналогия применения законодательства о моральном вреде в трудовых правоотношениях // Актуальные проблемы государства и права в современный период. – Томск, Изд-во Томского гос ун-та, 1996; Васьяковский Е.В. Руководство к толкованию и применению законов. Для начинающих юристов. – М.: Издание Бр. Башмановых, 1913г.; Васьяковский Е.В. Учение о толковании и применении гражданских законов. – Одесса, "Экономическая" типография, 1901; Коркунов Н.М. Лекции по общей теории права. – Спб., Издание Юридического книжного магазина Н.К.Мартынова, Комиссионера Государственной Типографии, 1914г. и др.

правовых норм. Как трудовое, так и гражданское процессуальное право заимствуют друг у друга (субсидиарно применяют) нормы, регулирующие порядок рассмотрения трудовых споров. Поэтому более детальное рассмотрение проблемы субсидиарности ставит вопрос о возможности, целесообразности выделения трудового процессуального права в самостоятельную отрасль.

В дословном переводе с латыни субсидиарный (subsidiarius) означает «резервный, вспомогательный»¹²⁵. Понятие субсидиарности в современной юридической литературе трактуется различными авторами неоднозначно. Так, В.В. Лазарев полагает, что субсидиарное применение норм права является одним из способов преодоления пробелов в законе¹²⁶, уравнивая, таким образом, субсидиарность и аналогию закона. Вместе с тем он говорит, что «пробелы в законе имеются там, где нормативный акт, регулируя общественные отношения в общей форме, оставляет какие-то аспекты этих отношений или сходных с ними без правового регулирования, в то время как оно должно быть именно в этом (выделено мною – И.К.) нормативном акте»¹²⁷. Между тем, в нормативном акте законодатель может сознательно не предусматривать соответствующую норму, а делать ссылку на другую отрасль законодательства или на систему законодательства в целом. Очевидно, что в данном случае идет речь не о пробеле в законе, а о субсидиарном применении норм права, санкционированном законодателем. Представляется более предпочтительной и обоснованной точка зрения М.И. Бару, который полагал, что субсидиарное применение права имеет место в тех случаях, когда законодатель сознательно отказывается от дублирования идентичных правовых норм в различных отраслях права¹²⁸. С.В. Поленина, соглашаясь с приведенным обоснованием суб-

¹²⁵ Современный словарь иностранных слов. – М.: Изд-во «Русский язык», 1992.

¹²⁶ Лазарев В.В. Пробелы в праве и пути их устранения, с.142.

¹²⁷ Лазарев В.В. Пробелы в праве, с.9.

¹²⁸ Бару М.И. Правовые и иные социальные нормы, регулирующие трудовые отношения. Конспект лекции. – Харьков, 1965, с.25.

сидиарности, другой причиной, обуславливающей ее существование, считает наличие юридических понятий, общих для смежных отраслей права¹²⁹. Думается, что более точной трактовкой субсидиарного применения норм права¹³⁰ представляется сознательная (намеренная) отсылка законодателем правоприменителя к другой норме права или их совокупности, либо молчаливое (конклюдентное) допущение применения норм, принадлежащих к иной отрасли права. Наличие пробела в законе (праве) предполагает необходимость применения аналогии права или аналогии закона.

Изложенное позволяет сделать заключение о том, что для уяснения сущности субсидиарности в праве необходимо провести разграничение между аналогией закона и субсидиарным применением норм права.

Аналогия закона определяется как применение нормы к случаям, ею непредполагаемым, но представляющим в юридическом отношении аналогию с теми случаями, для которых они установлены¹³¹; решение дела на основе нормы, регулирующей сходные с рассматриваемыми обстоятельства¹³². Оба приведенных определения указывают на одно существенное обстоятельство: аналогия закона применяется в случаях, когда необходимо разрешить конкретное дело в отсутствие нормы права, регулирующей спорное материально-правовое отношение, установить права и обязанности сторон.

Можно выделить два вида субсидиарного применения норм права. Во-первых, при наличии прямого указания законодателя на необходимость обращения к смежной отрасли права. Во-вторых, допущение законодателем возможности такого применения. Такие виды субсидиарного применения норм права мож-

¹²⁹ Поленина С.В. Субсидиарное применение норм гражданского законодательства к отношениям смежных отраслей // Советское государство и право, 1967, № 4.

¹³⁰ Следует уточнить, что субсидиарно могут применяться только нормы права, но не право. Существует аналогия закона и аналогия права, но субсидиарное применение права теории права неизвестно.

¹³¹ Шершеневич Г.Ф. Общее учение о государстве и праве. Лекции. – М.: 1908, с.353.

¹³² Лазарев В.В. Применение советского права, с.137.

но назвать санкционированным и по умолчанию. Первый случай затруднений не вызывает. Таким образом, например, административное право субсидиарно использует нормы трудового права. Так, ст.4 ФЗ РФ «Об основах государственной службы Российской Федерации» предусматривает, что на государственных служащих распространяется действие законодательства РФ о труде с особенностями, предусмотренными указанным законом; в ст.15 ФЗ РФ «Об основах муниципальной службы в Российской Федерации» говорится, что в случае ликвидации органа местного самоуправления, сокращения штата работников данного органа муниципальному служащему предоставляются гарантии, установленные законодательством Российской Федерации о труде для работников в случае их увольнения в связи с ликвидацией предприятий, учреждений, организаций, сокращения штата работников; в ст.11 ФЗ РФ «О статусе военнослужащих» указывается, что общая продолжительность еженедельного служебного времени военнослужащих, проходящих службу по контракту, не должна превышать нормальную продолжительность еженедельного рабочего времени, установленную федеральными законами (отсылка к ст.42 КЗоТ РФ). Как следует из приведенных примеров, в санкционированном субсидиарном применении норм права можно выделить два подвида. В одном случае законодатель отсылает правоприменителя к определенной отрасли законодательства, в другом – к неопределенному количеству нормативных актов, которые уже существуют или могут быть приняты в будущем.

При субсидиарном применении норм права по умолчанию законодатель не указывает ни на отрасль права, нормы которой могут применяться субсидиарно, ни на систему законодательства в целом. То есть прямо не указывает на возможность субсидиарного применения. Однако такое субсидиарное применение норм права допустимо в силу как схожести отношений, регулируемых смежными отраслями права, так и наличия в них подобных правовых институтов (подинститутов). Не вызывает сомнения, что юридические нормы, составляющие та-

кие общезначимые для многих отраслей права институты, как сроки, сделки, представительство и др., регулируют соответствующие общественные отношения, в основном, аналогичным образом, независимо от того, предмет какой отрасли права они составляют. Может показаться, что в данном случае речь идет о применении аналогии закона, однако, в действительности это не так. Как указывалось, аналогия закона применяется при наличии пробела в законе. Однако отсутствие нормы в законе еще не свидетельствует о наличии пробела, поскольку законодатель может допускать (и сознательно допускает) отсутствие нормативного регулирования именно в данном правовом акте. В подавляющем большинстве случаев это объясняется соображениями нормативной экономии. Поэтому трудно согласиться с точкой зрения В.В. Лазарева¹³³, полагающего, что может существовать в нормативном акте пробел, граничащий с «ошибкой в праве»¹³⁴, если норма права, которая должна регулировать данное общественное отношение, находится в ином нормативном акте.

Главная сложность, возникающая при субсидиарном применении права по умолчанию, заключается в том, чтобы определить, имеется ли «молчаливое согласие» законодателя на такое применение правовых норм. Представляется, что этот вопрос можно разрешить следующим образом. Известно, что в гражданском процессуальном праве существуют такие, например, институты, как сроки, представительство, судебные извещения и вызовы. Составляющие их правовые нормы характеризуются тем, что они, в большинстве своем, являются «вспомогательными». Они обеспечивают надлежащее использование субъектами своих прав, исполнение возложенных на них обязанностей, определение возможности разрешения возникшего спора. Ранее уже рассматривался вопрос о наличии в отраслях права материальных, процессуальных и процедурных

¹³³ Лазарев В.В. Применение советского права, с.115.

¹³⁴ Неверная оценка законодателем объективно существующих условий, требующих нормативного регулирования.

норм. Определяя принадлежность рассматриваемой группы норм к той или иной категории, будет полезным обратиться к их классификации, предложенной В.Н. Скобелкиным. Он предлагает использовать термин «нематериальные нормы», понимая под ними те нормы, которые выполняют «служебную роль»¹³⁵. Далее он уточняет, что многие нематериальные нормы содержат в себе элементы материального и нематериального порядка, что позволяет классифицировать их на материально-процессуальные и материально-процедурные¹³⁶. Действительно, если обратиться к перечисленным институтам гражданского процессуального права, то нетрудно установить, что ряд их норм являются материально-процедурными.¹³⁷ «Молчаливую санкцию» законодателя на субсидиарное применение аналогичных норм права трудно оспорить. Термин «нерабочий день» содержится в ст.101 ГПК РСФСР. Очевидно, что в данном случае для того, чтобы определить, является ли день нерабочим, следует субсидиарно применять ст.ст.60, 61, 65 КЗоТ РФ. С другой стороны, ст.221 КЗоТ РФ устанавливает порядок исчисления сроков, предусмотренных законодательством о труде, но не так детально, как это сделано в ст.101 ГПК РСФСР. Поэтому для определения порядка исчисления сроков в трудовом праве, при необходимости, следует субсидиарно применять указанную норму гражданского процессуального законодательства. Предусмотренные ст.177 ГК РФ последствия сделки, совершенной гражданином, не способным понимать значение своих действий или руководить ими, в виде признания такой сделки ничтожной, применимы и для трудового права. Сложно настаивать на действительности трудового договора, заключенного гражданином, признанным судом недееспособным. Уместно здесь привести высказывание известного русского ученого – цивилиста Г.Ф. Шершеневича, что «исходя

¹³⁵ Скобелкин В.Н. Обеспечение трудовых прав рабочих и служащих. Нормы и правоотношения, с.14.

¹³⁶ Там же, с.18.

¹³⁷ В дальнейшем нормы, применение которых не связано с разрешением спора о праве, будут именоваться «нематериальными».

из предположения о том, что законодатель в сходных случаях не может давать разные решения, возможно применить к спорному делу закон по сходству, или, иначе, по аналогии»¹³⁸. Перефразируя это высказывание, можно сказать, что законодатель не может и не должен предусматривать регулирование сходных общественных отношений по-разному. И если бы он счел необходимым ввести институты исчисления сроков, представительства, исковой давности и др. например, в трудовом праве, то он не смог бы сконструировать их иначе, чем это сделано в иных отраслях права.

«Молчаливое согласие» законодателя на субсидиарное применение нематериальных норм представляется нам очевидным. Одним из критериев возможности субсидиарного применения норм права является сходство общественных отношений, подлежащих правовому регулированию. Здесь необходимо сделать существенную оговорку. С.Н. Братусь, указывая на возможность применения норм гражданского права к трудовым отношениям, подчеркивал, что последние приобретают (носят) черты имущественных отношений, в связи с чем становятся предметом гражданско-правового регулирования¹³⁹. Трудно согласиться с тем, что сходство содержания общественных отношений может являться основанием для введения этих отношений в предмет правового регулирования смежной отрасли права. При этом С.Н. Братусь не утверждал, что указанные общественные отношения изымаются из предмета правового регулирования трудового права и передаются гражданскому праву.

К условиям, позволяющим субсидиарно применять нормы права, следует отнести: отсутствие нормы отрасли права, непосредственно регулирующей данное общественное отношение; явно выраженное указание законодателя на возможность и необходимость применения норм права иной (определенной)

¹³⁸ Шершеневич Г.Ф. Общее учение о государстве и праве. Лекции, с.120.

¹³⁹ Братусь С.Н. Предмет и система советского гражданского права. – М.: Госюриздат, 1963, с.111-112.

отрасли права, либо норм права, содержащихся в системе Российского законодательства; наличие явно не выраженного согласия законодателя на субсидиарное применение норм права, носящих нематериальный характер; отсутствие прямого запрета законодателя на субсидиарное применение норм права; наличие норм права в смежных отраслях, которые опосредуют подлежащие регулированию отношения (в случае субсидиарного применения норм права по умолчанию); сходство общественных отношений, подлежащих правовому регулированию и отношений, составляющих предмет отрасли права¹⁴⁰.

Субсидиарное применение норм права может носить не только односторонний, но и взаимный характер. В таких случаях смежные отрасли права субсидиарно заимствуют нормы права¹⁴¹. В ст. 202 КЗоТ РФ определяется возможность как санкционированного, так и по умолчанию субсидиарного применения норм гражданского процессуального права к отношениям по рассмотрению трудовых споров. Содержащееся в приведенной норме указание на то, что «порядок рассмотрения трудовых споров регулируется настоящим кодексом и иными законодательными актами», можно рассматривать как санкционирование законодателем возможности рассмотрения трудовых споров с применением норм, содержащихся, например, в ФЗ РФ «О порядке разрешения коллективных трудовых споров». Указанная норма была сформулирована законодателем задолго до принятия закона, предусматривающего порядок рассмотрения коллективных трудовых споров. Позднее в КЗоТ РФ появилась ст.220, предусматривающая санкционированное субсидиарное

¹⁴⁰ На необходимость такого условия субсидиарного применения норм гражданского права к трудовым отношениям указывал, в частности, Д.М. Генкин (Генкин Д.М. Предмет и система советского трудового права // Советское государство и право, 1940, №2, с.69).

¹⁴¹ Субсидиарное применение норм права возможно, по общему правилу, для смежных отраслей права. Это обусловлено, в первую очередь, приведенными условиями субсидиарного применения. С одной стороны, законодатель не может идентично регулировать общественные отношения, существенно различающиеся по своему характеру, например, гражданско-правовые и уголовно-правовые отношения. С другой стороны, не могут однообразно регулироваться общественные отношения, не сходные между собой ни по предмету, ни по методу правового регулирования.

применение норм ФЗ РФ «О порядке разрешения коллективных трудовых споров». Поэтому, во-первых, нельзя не отметить пример такого установления законодателя, которое предусматривает использование не только текущего законодательства, но и нормативных актов, которые могут быть приняты в будущем. Во-вторых, между ст.ст. 202 и 220 КЗоТ РФ нет противоречий, поскольку первая из них носит более универсальный характер и, по существу, полностью включает в себя содержание ст.220 КЗоТ РФ. Возможность санкционированного субсидиарного применения норм гражданского процессуального права при рассмотрении трудовых споров определяется тем, что в ст.202 КЗоТ РФ указано, что порядок рассмотрения трудовых споров в районных (городских) судах регулируется нормами КЗоТ РФ и Гражданского процессуального кодекса РСФСР.

Гражданское процессуальное законодательство также нуждается в субсидиарном применении норм трудового права. Статьей 407 ГПК РСФСР предусматривается, что в случае неисполнения решения суда о восстановлении на работе незаконно уволенного или переведенного работника по вине должностного лица, с последнего может быть взыскан ущерб, причиненный предприятию неисполнением такого решения в размере, определяемом законодательством о труде¹⁴². Взаимно субсидиарно нормы права заимствуются не только трудовым и гражданским процессуальным законодательством, но и другими отраслями российского права.

Следует отметить, что в последнее время законодатель все чаще обращается к различным подвидам санкционированно-

¹⁴² ФЗ РФ «Об исполнительном производстве» такой нормы не содержит. Однако раздел ГПК РСФСР, посвященный исполнительному производству с принятием указанного федерального закона действует в части, не противоречащей последнему. Нет оснований полагать, что приведенные положения ст.407 ГПК РСФСР противоречат букве и духу ФЗ РФ «Об исполнительном производстве». Из этого можно сделать заключение о том, что указанная норма ГПК РСФСР сохраняет и в настоящее время свою силу.

го субсидиарного применения норм права¹⁴³. Например, ФЗ РФ «Об исполнительном производстве» содержит достаточное количество отсылок правоприменителя к нормам Семейного кодекса РФ (в ст.70), Уголовно-исполнительного кодекса РФ (в ст.71), ГПК РСФСР (в ст.8), АПК РФ (в ст.24), другим, не поименованным федеральным законам (в ст.ст.30, 44, 51, 61 и др.), а также к международным договорам Российской Федерации (в ст.80).

Признание необходимости и неизбежности субсидиарного применения норм права, как одностороннего, так и взаимного, влечет за собой важный в теоретическом плане вывод о соотношении понятий предмета правового регулирования и сферы действия отрасли права. Если вопрос о предмете правового регулирования в юридической науке разработан достаточно полно и глубоко, то о сфере действия отрасли права этого сказать нельзя. Применительно к трудовому праву понятие сферы его действия необоснованно отождествлялось с предметом правового регулирования. В советском трудовом праве известна дискуссия о «сфере действия трудового права». Она сводилась, в конечном счете, к вопросу о том, регулирует ли трудовое право отношения, связанные с трудом колхозников, работников других кооперативных организаций. Таким образом, в действительности обсуждался вопрос о предмете трудового права, но употреблялся термин «сфера действия». Между тем, понятие «сфера действия отрасли права» имеет самостоятельное значение. Его использование влечет за собой серьезные теоретические и практические выводы. Введение в юридическую терминологию этого понятия и дальнейшая его разработка поможет решить ряд немаловажных вопросов. Во-первых, разграничение сферы действия и пред-

¹⁴³ По-видимому, это объясняется объективными причинами. Просматривается тенденция к дальнейшей «детализации», дифференциации законодательства, к урегулированию отдельных, сравнительно небольших групп общественных отношений самостоятельными нормативно-правовыми актами. В таких условиях многократное дублирование аналогичных (схожих) норм в большом количестве нормативных актов нереально, неэкономично с позиций законодателя.

мета правового регулирования отрасли права будет способствовать уточнению (детализации) круга общественных отношений, составляющих предмет правового регулирования отрасли, что является основополагающим вопросом для любой отрасли права. Во-вторых, появляется еще один критерий вычленения из системы российского законодательства определенной совокупности правовых норм в качестве самостоятельной отрасли права. Юридическая категория «сфера действия права», определяя круг общественных отношений, регулируемых нормами отрасли права, но не составляющих его предмет, может способствовать уточнению содержания самого предмета отрасли. В-третьих, указанное разграничение будет содействовать более глубокому пониманию природы субсидиарного применения права¹⁴⁴.

Перечислив группы общественных отношений, объективно регулируемых отраслью права, нельзя с уверенностью утверждать, что точно определен ее предмет. Это утверждение кажется противоречивым только на первый взгляд. Объективно существуют различные группы общественных отношений, которые регулируются не одной, а двумя, тремя и более отраслями законодательства. Процессуально-трудовые отношения регулируются трудовым и гражданским процессуальным законодательством. Проект федерального закона РФ «О трудовых коллективах» предусматривает их регулирование и нормами арбитражного процессуального законодательства. Отношения, возникающие по поводу применения труда государственных служащих, собственников предприятий, других категорий работников регулируются нормами как трудового, так и административного, гражданского, гражданского процессуального,

¹⁴⁴ На первый взгляд может показаться, что такие доводы, как понимание сущности субсидиарности через разграничение предмета правового регулирования и сферы действия права, с одной стороны, и определение предмета правового регулирования с использованием понятия субсидиарности, с другой, являются определением объекта через «самое себя». В действительности дело обстоит иначе. Сфера действия отрасли права и предмет ее правового регулирования связаны диалектично. Это позволяет компенсировать недостатки одной правовой конструкции при помощи другой и наоборот.

других отраслей российского законодательства. В приведенных примерах указание только на группу общественных отношений, которые должна регулировать отрасль права, не дает ясного представления о ее предмете. Перечисленные общественные отношения составляют предмет правового регулирования соответствующих отраслей российского права, и объявлять их предметом правового регулирования трудового права было бы ошибочным. На неразрывную связь различных отраслей права обращала внимание Ф.М. Левиант, подчеркивая, что объекты регулирования любой отрасли права не представляют собой замкнутый круг. Поэтому отдельные группы трудовых отношений могут переплетаться с другими родственными по характеру отношениями¹⁴⁵. Невозможность определения предмета правового регулирования исключительно путем указания на общественные отношения, игнорируя иные правовые категории, которые воздействуют на такие отношения, была подмечена и С.С. Алексеевым¹⁴⁶.

Уточнить содержание предмета правового регулирования, разграничить сферу действия отрасли права и предмет правового регулирования можно, используя категорию субсидиарного применения норм права¹⁴⁷. Субсидиарно могут применяться нормы, не входящие в систему отрасли – реципиента. Предмет правового регулирования – это не только совокупность общественных отношений, которые призвана регулировать отрасль права. Это совокупность наиболее значимых, важных общественных отношений, которые составляют сущность данной отрасли права. В трудовом праве предмет составляют отношения, возникающие при применении несамостоятельного, подчиненного хозяйской воле труда. Иные отношения, как, например, по рассмотрению трудовых споров, возникающие в связи с использованием такого труда, являются производными, вто-

¹⁴⁵ Левиант Ф.М. Нормативные акты, регулирующие труд рабочих и служащих, с.17.

¹⁴⁶ Алексеев С.С. Проблемы теории права. Т.1, с.136.

¹⁴⁷ О субсидиарности в трудовом праве см. подробнее Лебедев В.М. Трудовое право. Проблемы общей части, с.41-49.

ричными, поскольку не могут существовать без базового трудового отношения. Основное разграничение предмета правового регулирования и сферы действия отрасли права определяется сущностными характеристиками предмета правового регулирования. Отношения, так или иначе связанные с применением труда, но не являющиеся отношениями по применению самостоятельного, подчиненного труда, не могут быть включены в предмет трудового права, но включаются в сферу его действия. К ним относятся и процессуально-трудовые отношения.

Другим критерием, разделяющим предмет правового регулирования и сферу действия отрасли права, является метод правового регулирования. Метод правового регулирования отрасли может представлять сочетание нескольких основных (базовых) методов, таких, как принуждение, дозволение, позитивное обязывание. Метод правового регулирования обуславливается предметом отрасли. Следовательно, предмет отрасли права составляют лишь те отношения, которые регулируются с помощью метода, присущего только данной отрасли. Если же упорядочение общественных отношений, регулируемых законодательством отрасли, осуществляется методами, не характерными для данной отрасли права, либо методами, сочетающимися в себе различные способы нормативного регулирования, то такие отношения можно отнести только к сфере действия отрасли. Рассмотренные связи предмета, метода правового регулирования и сферы действия отрасли права позволяют определить ее как совокупность общественных отношений, не входящих в предмет правового регулирования отрасли, но упорядоченных ее нормами, участники которых могут являться субъектами смежной отрасли права.

Изложенное свидетельствует о том, что основания к выделению определенной совокупности норм права в самостоятельную отрасль права могут носить (иметь) различный правовой характер. К таким основаниям следует отнести: различия в предмете правового регулирования; различия в методе правового регулирования; различия в механизме правового

регулирования; обоснованность и объем субсидиарного применения норм права; наличие в смежных (либо соответствующих материальных и процессуальных) отраслях права дублирующих друг друга норм.

Приведенные способы разрешения проблем соотношения норм материального, процессуального и процедурного характера; предмета, метода и механизма правового регулирования общественных отношений; предмета правового регулирования и сферы действия отрасли права, оцененные с изложенных позиций, дают возможность дать объективный анализ особенностей предмета и метода трудового процессуального права.

Определение предмета трудового процессуального права связано с известными трудностями, обусловленными характером отрасли. Предметом материальных отраслей права, по единодушному мнению ученых – юристов являются общественные отношения, подлежащие нормативному регулированию. В отличие от этого предмет правового регулирования процессуальных отраслей права до настоящего времени вызывает дискуссии. В их основе лежит то обстоятельство, что предмет правового регулирования материальных отраслей права является неправовой категорией (общественные отношения могут существовать и вне их урегулированности нормами права). В противоположность этому, опосредуемые процессуальными нормами отношения, возникающие при осуществлении процессуальной деятельности, могут существовать лишь как юридические отношения¹⁴⁸. Таким образом, в предмете процессуальных отраслей права прослеживаются как бы два элемента – процессуальные правоотношения и деятельность суда, других юрисдикционных органов и иных участников процесса. Большинство ученых – процессуалистов рассматривают правоотношения и деятельность суда в единстве¹⁴⁹. От такой «двойственности»

¹⁴⁸ Зейдер Н.Б. Гражданские процессуальные правоотношения, с.12.

¹⁴⁹ Чечина Н.А. Гражданские процессуальные правоотношения. – Л.: Изд-во Ленинградского гос. ун-та, 1962, с.50; Советский гражданский процесс / Под ред. К.С. Юдельсона. – М.: Госюриздат, 1956, с.9; Гражданский процесс / Под ред. Ю.К. Осипова, с.6 и др. работы.

в подходе к предмету уходит М.К. Треушников, объявляя деятельность суда по рассмотрению споров (собственно гражданский процесс) предметом гражданского процессуального права, а предметом гражданского процесса – конкретные гражданские дела¹⁵⁰. Аналогичной точки зрения придерживаются К.И. Комиссаров, В.М. Семенов¹⁵¹. Наиболее последовательным сторонником «формально – правового» подхода к предмету гражданского процессуального права является А.А. Мельников. Он утверждает, что предмет не может лежать вне пределов правовой материи, так как он не только регулируется, но и создается нормами гражданского процессуального права. Следовательно, такие нормы не регулируют фактических отношений, превращая их в правоотношения¹⁵². Прямо противоположного взгляда придерживается Л.К. Меренкова. Она полагает, что в качестве предмета гражданского процессуального права выступают общественные отношения, складывающиеся между судом и другими участниками процесса в ходе осуществления правосудия по гражданским делам¹⁵³. Приведенные точки зрения имеют, на наш взгляд, несомненные достоинства, позволяющие глубже понять природу предмета процессуального права. Вместе с тем, они не свободны от определенных противоречий.

В настоящей работе содержание процессуально-трудового правоотношения понимается как единство юридического элемента – прав и обязанностей субъектов и фактического элемента – действий субъектов. С этой точки зрения процесс, как единство совокупности процессуальных правоотношений и действий его субъектов тождественен единому процессуально-

¹⁵⁰ Советский гражданский процесс / Под ред. М.К. Треушникова. – М.: Изд-во МГУ, 1989, с.12.

¹⁵¹ Советский гражданский процесс / Под ред. К.И. Комиссарова, В.М. Семенова. – М.: ЮЛ, 1988, с. 14-15.

¹⁵² Мельников А.А. Советский гражданский процессуальный закон. – М.: Изд-во «Наука», 1973, с.78.

¹⁵³ Меренкова Л.К. Некоторые вопросы структуры предмета гражданского процессуального права // Вопросы совершенствования гражданско-правового регулирования. – Томск, Изд-во Томского гос. ун-та, 1983, с.223.

му правоотношению. Такое понимание гражданского процесса высказывалось, в частности, В.Н. Щегловым¹⁵⁴. С приведенной выше точкой зрения А.А. Мельникова следует согласиться в той части, что процессуальные правоотношения не могут существовать вне правового поля. Если встать на его позицию и признать предметом правового регулирования гражданского процессуального права правоотношение, то, действительно, можно прийти к выводу о том, что само гражданское процессуальное право создает (формирует) свой предмет. Подтверждением этого является институт судебного приказа. Существовавшие материальные правоотношения, споры по поводу которых призвано разрешать гражданское процессуальное право (гражданско-правовые, трудовые и др.), не изменились, но появились новые способы их разрешения, изменив (расширив), тем самым, предмет гражданского процессуального права. Действительно, отсутствие норм упомянутого процессуального института не давало права говорить о существовании в основе судебного приказа «фактических» процессуальных отношений, на чем настаивает Л.К. Меренкова. Она, ссылаясь на цитированную работу В.Н. Щеглова, вероятно, не совсем верно интерпретирует его позицию. Между тем, он со всей определенностью говорит, что «под гражданским процессом (гражданским процессуальным правоотношением) необходимо понимать урегулированное гражданским процессуальным правом общественное отношение»¹⁵⁵.

Суждения, приведенные по поводу предмета гражданского процессуального права, ставят, по меньшей мере, два вопроса. Процессуальное правоотношение рассматривается одновременно и как собственно гражданский процесс, и как предмет гражданского процессуального права. Таким образом, можно было бы прийти к выводу, что гражданское процессуальное право направлено «внутри самого себя», является самодостаточ-

¹⁵⁴ Щеглов В.М. Советское гражданское процессуальное право. – Томск, Изд-во Томского гос. ун-та, 1976, с.54-55, 66-71.

¹⁵⁵ Там же, с.71.

ной и самодовлеющей юридической категорией (конструкцией). Бесспорно, это не так. Вполне очевидно, что предмет любой отрасли права, в том числе и процессуального, есть объективная категория (правовая или внеправовая), на которую направлено действие этой отрасли, произвести правовое упорядочение которой отрасль призвана. Право в целом, как и каждая его отрасль, существует лишь постольку, поскольку это предопределено потребностями экономического развития общества¹⁵⁶. С этой точки зрения и гражданское процессуальное право должно иметь предметом своего правового регулирования объективно существующие и требующие юридической регламентации общественные отношения. По изложенным выше основаниям такие отношения не могут быть ни материально-правовыми, ни процессуально-правовыми.

Найти ответ на вопрос о сущности общественных отношений, составляющих предмет процессуальных отраслей права, может помочь позиция П.Ф. Елисейкина¹⁵⁷. Он полагает, что «предмет гражданского судопроизводства, как и иных органов защиты, составляют спорные материальные правоотношения»¹⁵⁸. Понятие «спорных материальных правоотношений» им не раскрывается, хотя оно, очевидно, важно для понимания существа вопроса. Ученые – процессуалисты с понятием «спора» связывают момент предъявления иска. Применительно же к рассматриваемой проблеме спор должен трактоваться в его широком значении. Спорные материальные правоотношения не сводятся к материально-правовым либо процессуальным правоотношениям. Они возникают в том случае, если одна из сторон спора полагает, что нарушено ее право или охраняемый

¹⁵⁶ Взаимная обусловленность процессуальных отраслей права, с одной стороны, и объективных экономических, политических, иных факторов, с другой, выявляет и подтверждает известную в философии диалектическую связь и взаимодействие экономического базиса и идеологической надстройки.

¹⁵⁷ В силу очевидной специфики уголовно-процессуальных отношений они в настоящей работе не рассматриваются.

¹⁵⁸ Елисейкин П.Ф. Предмет и принципы советского гражданского процессуального права. – Ярославль, 1974, с.16.

законом интерес. При этом не существенно, имело ли место такое нарушение в действительности. Важно, чтобы субъект материального правоотношения считал свое право нарушенным. Это дает ему основание, при наличии указанных в законе условий, обратиться к соответствующему юрисдикционному органу за его защитой. Говоря о спорных материальных правоотношениях, необходимо указать, что мы понимаем под ними не только спор о праве в его узком (гражданско-правовом) значении. В гражданском процессе существует административное, особое производство, в которых спор о праве, как таковой, отсутствует. В ходе этих производств разрешаются вопросы, связанные с установлением прав или обязанностей в отношении определенного лица (круга лиц), которые считают, что им это право должно принадлежать (либо они должны быть освобождены от возложенной на них обязанности). Это такие, например, дела, как восстановление прав по утраченным документам на предъявителя, по жалобам на действия административных органов или должностных лиц, по установлению неправильностей записей актов гражданского состояния и др. При принесении прокурором протеста на несоответствующие закону акты органов государственной власти разрешается вопрос о незаконности предоставления прав (возложения обязанностей) на неопределенный круг лиц.

Для того, чтобы составлять предмет отрасли процессуального права, спорные общественные отношения должны быть урегулированы нормами материального права. Только в этом случае юрисдикционный орган сможет установить действительные субъективные права и юридические обязанности сторон (лица). Отсутствие урегулированности спорных общественных отношений нормами материального права исключает их отнесение к предмету процессуальных отраслей¹⁵⁹.

¹⁵⁹ Спорное отношение может быть прямо не урегулировано нормами материального права, но должна существовать принципиальная возможность его регулирования на основе применения аналогии закона или аналогии права, либо путем субсидиарного применения норм права.

Изложенные доводы позволяют определить спорное материальное правоотношение как общественное отношение, урегулированное нормами материального права, в котором их субъект либо уполномоченное, в силу закона, лицо предполагает несоответствие наличных прав и обязанностей тем правам и обязанностям, которые установлены нормой права. Спорное материальное правоотношение преобразуется в процессуальное правоотношение в случае обращения лица в юрисдикционный орган.

Спорные материальные правоотношения объективно существуют вне зависимости от того, урегулирован ли порядок их разрешения нормами процессуального права. Отсутствие урегулированности общественных отношений порождает необходимость принятия соответствующих процессуальных норм. При этом такие нормы могут устанавливать порядок деятельности юрисдикционных органов, как, например, это было в первые годы советской власти, когда старое российское процессуальное законодательство не действовало, а новое еще не было принято. Законодатель может, кроме этого, устанавливать новый, в дополнение к ранее существовавшему, порядок защиты нарушенного права. Так в 1995г. был введен институт судебного приказа, который предусматривает, в частности, взыскание заработной платы, при определенных условиях, путем выдачи судебного приказа, наряду с вынесением решения в порядке искового производства. Определенные спорные материально-правовые отношения, не урегулированные нормами процессуального права, не исчезают, но неизбежно разрешаются иными, неправовыми способами, поскольку это объективно необходимо.

В пользу приведенного понимания предмета правового регулирования процессуальной отрасли права можно, видимо, привести ст.1 ГПК РСФСР, гласящую, что «законодательство о гражданском судопроизводстве устанавливает порядок рассмотрения дел по спорам, вытекающим из гражданских, семейных, трудовых и колхозных правоотношений, дел, возникающих

из административно-правовых отношений, и дел особого производства». Представляется небезосновательным указание законодателя на «дела по спорам», как на суть правового явления, отношения по поводу которого должны служить предметом отрасли гражданского процессуального права.

Предлагаемый подход к определению предмета правового регулирования процессуальной отрасли применим и к трудовому процессуальному праву.

Определяя предмет процессуальной отрасли права, будем исходить из следующих представлений. Трудовое процессуальное право как отрасль, призвано «обслуживать» интересы трудового права. Трудовое право регулирует отношения, связанные с трудом, ряда субъектов иных отраслей права. Это, в частности, государственные и муниципальные служащие. Следовательно, к сфере действия трудового процессуального права следует отнести спорные материально-правовые трудовые и тесно связанные с ними отношения субъектов трудового права и иных субъектов, чья трудовая деятельность регулируется его нормами. Отношениями, тесно связанными с трудовыми, являются: 1) организационно-управленческие отношения профсоюзного органа на производстве или другого уполномоченного работниками органа с работодателем, его администрацией; 2) отношения по надзору и контролю за трудовым законодательством и охраной труда; 3) отношения по подготовке кадров, профессиональному отбору и повышению квалификации на производстве; 4) отношения по материальной ответственности участников трудового отношения за ущерб, причиненный по вине одной стороны другой; 5) социально-партнерские отношения представителей работников, работодателей и органов исполнительной власти на федеральном, отраслевом, региональном (субъекта РФ), профессиональном, территориальном уровнях¹⁶⁰. Сфера действия отрасли права и ее предмет, как упоминалось, не совпадают. Она включает в

¹⁶⁰ См. о социально-партнерских отношениях: Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России. – М.: Изд-во «Юристъ», 1997, с.12-15.

себя отношения, для регулирования которых субсидиарно применяются нормы смежных отраслей права. Анализ приведенных групп общественных отношений позволяет сделать вывод о том, что споры, возникающие из отношений, перечисленных выше в п.п.1, 2, 3, должны включаться в предмет трудового процессуального права. Споры, вытекающие из социально-партнерских отношений¹⁶¹, регулируются трудовым процессуальным законодательством, соответствующие отношения входят в сферу действия трудового процессуального права, но его предмет не составляют. В силу их специфики они не могут рассматриваться юрисдикционными органами, предусмотренными трудовым процессуальным законодательством. Спорные материально-правовые трудовые и тесно связанные с ними отношения, субъекты которых принадлежат к иным (смежным) отраслям права, также должны входить в предмет трудового процессуального права. Это вытекает из указания законодателя о распространении на таких субъектов действия трудового законодательства (с известными ограничениями). Изложенное позволяет определить предмет трудового процессуального права как спорные трудовые и тесно связанные с ними отношения, урегулированные нормами материального (трудового) права.

Действующим законодательством предусмотрен порядок рассмотрения и разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров. В первом случае имеет место действительное или предполагаемое нарушение прав работника, установленных законом или подзаконными нормативными актами. Во втором спор касается установления новых условий труда, относящихся ко всем работникам (либо к их неопределенному кругу)¹⁶². Виды индивидуальных трудовых споров (споры о

¹⁶¹ См. подробнее: Нуртдинова А.Ф., Окуньков Л.А., Френкель Э.Б. Комментарий к законодательству о социальном партнерстве. *Comentarium*. – М.:Изд-во «Юристъ», 1996.

¹⁶² См., например: Александров Н.Г. Трудовое право, с.464-465. Аналогичных взглядов придерживается большинство ученых-трудовиков, называя такие споры, вслед за Н.Г. Александровым, «исковыми» и «неисковыми».

восстановлении на работе, взыскании заработной платы, изменении формулировки увольнения и др.) закреплены КЗоТ РФ. Исчерпывающий перечень коллективных трудовых споров в законодательстве отсутствует. Статья 2 ФЗ РФ «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» определяет их как неурегулированные разногласия между работниками и работодателями по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений по вопросам социально – трудовых отношений. Поэтому приведенный выше критерий разграничения трудовых споров позволяет определить принадлежность к той или иной группе споров, вытекающих из трудовых правоотношений, которые рассматриваются арбитражными судами. Трудовые споры в настоящее время могут рассматриваться в арбитражных судах в порядке, предусмотренном ФЗ РФ «О несостоятельности (банкротстве)». Этим законом предусмотрены три вида участия работников и их представителей в делах о банкротстве, рассматриваемых арбитражным судом. В соответствии со ст.15 ФЗ РФ «О несостоятельности (банкротстве)» разногласия, возникающие между представителем работников должника (работодателя) и арбитражным управляющим о составе и размере требований по оплате труда и выплате выходных пособий лицам, работающим по трудовым договорам (контрактам), рассматриваются арбитражным судом в порядке, предусмотренном названным законом. В данном случае за представителем работников стоит вполне определенный круг лиц, права которых нарушены работодателем. Поэтому такие споры следует отнести к индивидуальным трудовым спорам, несмотря на то, что на стороне представителя может выступать значительное количество работников. Сущность спора это обстоятельство не меняет.

В соответствии со ст.31 указанного закона представитель работников должника является лицом, участвующим в арбитражном процессе по делу о банкротстве. В этом случае представитель работников стороной в деле или третьим лицом

не является и участвует в процессе с целью защиты прав работников, установленных законом, подзаконными нормативными актами, оказывает содействие арбитражному суду в установлении истины по делу. Между работниками в лице их представителя и работодателем (должником) спора о праве нет, поэтому говорить об индивидуальном или коллективном трудовом споре не приходится. Вместе с тем, поскольку решением (определением) арбитражного суда по делу могут быть затронуты права и интересы работников, постольку участие их представителя в деле является процессуальным средством защиты их прав.

ФЗ РФ «О несостоятельности (банкротстве)» предусматривает, что заявление о признании должника банкротом может быть подано, в частности, физическими лицами. Это свидетельствует о том, что работники, права которых нарушены длительной невыплатой заработной платы, вправе обратиться в арбитражный суд с иском о признании должника банкротом. При соблюдении условий подачи, формы и содержания заявления оно должно быть принято к производству, и суд обязан возбудить дело. Работники в рассматриваемом случае защищают свое право на получение заработной платы в размере и сроки, установленные законом, трудовым договором, локальными нормативными актами. Следовательно, такое дело, по существу, приближается к категории дел, возбуждаемых в районных судах по искам о взыскании невыплаченной заработной платы. Иным является механизм защиты трудовых прав. Следует признать, что такой способ защиты трудовых прав может оказаться весьма эффективным в отношении как работодателей – юридических лиц, так и работодателей – индивидуальных предпринимателей, использующих наемный труд, крестьянских фермерских хозяйств¹⁶³. Очевидно, что такие спо-

¹⁶³ Нельзя не замечать, что возбуждение процедуры банкротства может быть сознательно использовано работодателем в своих целях. Он может быть заинтересован в этом в целях установления моратория на исполнение обязательств в

ры, в конечном счете, являются индивидуальными трудовыми спорами.

Представитель работников в лице профсоюзной организации может быть участником дел, вытекающих из трудовых правоотношений, при рассмотрении судом дела о признании объявленной или начавшейся забастовки незаконной. Забастовка – средство разрешения коллективных трудовых споров, поэтому и иные, связанные с ней правовые отношения, в том числе и процессуально-трудовые, должны составлять определенное содержание коллективных трудовых споров.

Круг отношений, составляющих предмет трудового процессуального права, будет существенно расширен в случае принятия закона «О трудовых коллективах», поскольку ст.4 его проекта предоставляет трудовому коллективу права на обращение в суд, арбитражный суд, для отмены решений, ущемляющих законные права его членов; обращения в суд, арбитражный суд для опротестования решения органов управления организации, если они противоречат действующему законодательству, определяющему права работников, его групп и трудовых коллективов; генеральному соглашению, отраслевому тарифному и региональному соглашению, коллективному договору. Законодатель предусматривает возможность обращения представителя трудового коллектива в суд для опротестования незаконных решений работодателя. Ранее приводившееся деление споров на «исковые» и «неисковые» подразумевало наличие спора о праве материальном. В последнем случае спора о праве в обычном его понимании нет. Поэтому, видимо, в классификации средств защиты законных прав работников, наряду с исковыми и неисковыми, следует предусмотреть и такой вид восстановления (подтверждения) нарушенных или оспоренных трудовых прав, как признание несоответствующими закону, подзаконным нормативным актам решений работодателя и его представителей.

отношении всех иных кредиторов, размер обязательств перед которыми может многократно превышать обязательства по выплате заработной платы.

Приведенные положения еще раз свидетельствуют о том, что существуют спорные материально-правовые отношения, подлежащие урегулированию трудовым процессуальным законодательством. Действительно, работодателем могут издаваться и издаются акты, не соответствующие действующему законодательству, однако по заявлению трудового коллектива они отменены быть не могут, поскольку законодателем не предусмотрен соответствующий процессуальный механизм. Кроме этого, в таком порядке возможна отмена актов, принимаемых в ходе реализации мероприятий по надзору и контролю за трудовым законодательством, охраной труда. Отмена указанных незаконных актов может быть осуществлена в настоящее время иными, менее эффективными способами. Вне урегулированности нормами процессуального права такие спорные материально-правовые отношения не могут реализоваться, перейти в плоскость процессуальных правоотношений, в чем заинтересована правоприменительная практика.

Следует говорить о самостоятельности и метода правового регулирования процессуально-трудовых отношений. Он, как и методы ряда иных отраслей права, характеризуется не одной, а несколькими особенностями, которые определяются как своеобразием средств, используемых при регулировании таких отношений, так и многообразием юрисдикционных органов, их применяющих. Специфика метода правового регулирования процессуально-трудовых отношений обусловлена особенностями предмета трудового процессуального права. К судебному порядку разрешения трудовых споров стороны прибегают, как правило, в тех случаях, когда возможности их урегулирования негосударственным юрисдикционным органом исчерпаны. Судебному порядку разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров может предшествовать рассмотрение спора юрисдикционным органом, созданным с участием сторон спора. Порядок рассмотрения дел такими юрисдикционными органами, в отличие от судебного, урегулирован не только процессуально-трудовыми нормами. В случаях, когда

порядок установления прав и обязанностей субъектов процессуально-трудовых правоотношений, их содержание, не указаны в законе, они могут определяться по соглашению сторон. Если юрисдикционный орган, рассматривающий трудовой спор, создается из представителей сторон спора (примирительная комиссия, КТС), то они делегируются в него, обычно, на паритетной основе (такой характер представительства видится нам более обоснованным). С другой стороны, для анализируемых отношений характерно, что рассмотрение трудовых споров в ряде случаев осуществляется негосударственным юрисдикционным органом, формируемым из независимых от сторон участников (посредник, трудовой арбитраж). Закон предоставляет сторонам широкие возможности для выбора органа, рассматривающего трудовой спор (КТС, суд; посредник, примирительная комиссия, трудовой арбитраж). При этом, как указывалось ранее, вынесение решения по трудовому спору одним из органов не лишает стороны права на обращение за его разрешением в другой юрисдикционный орган.

Процессуально-трудовое регулирование носит опосредованно-договорной характер¹⁶⁴. Наличие трудового договора является исходным пунктом для возникновения трудовых и, следовательно, процессуально-трудовых отношений. Индивидуальные трудовые споры в некоторых случаях могут возникнуть и в отсутствие трудового правоотношения. К ним можно отнести споры об отказе в приеме на работу или о восстановлении на работе незаконно уволенного работника. Но в первом случае процессуально-трудовые отношения обусловлены наличием отношений по трудоустройству, которые предшествуют трудовым. Во втором случае процессуально-трудовые права и обязанности сторон связаны с существовавшим ранее трудовым правоотношением. Поэтому отсутствие наличных, предполагаемых или ранее существовавших трудовых правоотношений ис-

¹⁶⁴ Об использовании термина «опосредованно-договорной характер» в трудовом праве см. подробнее: Лебедев В.М. Трудовое право. Проблемы общей части, с.180-184.

ключает возможность наделения субъектов процессуально-трудовыми правами и обязанностями.

Трудовые споры в настоящее время рассматриваются рядом специальных органов, например, судом, мировым судьей, КТС, примирительной комиссией, посредником, трудовым арбитражем. Обычно в качестве обязательного субъекта процессуально-трудовых отношений выступает юрисдикционный орган, обладающий государственно-властными полномочиями. Такие юрисдикционные органы, как КТС, посредник, примирительная комиссия, трудовой арбитраж формируются из представителей спорящих сторон, либо по соглашению между ними, что свидетельствует о сочетании государственного (императивного и рекомендательного) и паритетно-договорного элементов в формировании юрисдикционных органов, а в ряде случаев и определении порядка их деятельности. Специфика трудовых и процессуально-трудовых правоотношений обуславливает возможность рассмотрения как индивидуальных, так и коллективных трудовых споров несколькими юрисдикционными органами в определенной последовательности. Индивидуальные трудовые споры более объективно имеет возможность рассмотреть районный суд, решение которого обязательно для всех граждан, должностных лиц, юридических лиц. Рассмотрение коллективных трудовых споров обычно заканчивается в трудовом арбитраже, если его рекомендации имеют обязательную силу, но они, как известно, не обеспечены необходимыми средствами принудительного исполнения. С точки зрения процессуально-трудового права это некорректно, поскольку трудовой спор может остаться фактически неразрешенным. Следовательно, можно говорить о том, что метод регулирования процессуально-трудовых отношений основан на сочетании императивности и арбитражирования, с учетом принципа паритетности в создании и деятельности негосударственных юрисдикционных органов и наделения сторон спора правом выбора органа для его разрешения. В конечном счете, специфика метода правового регулирования процессуально-трудовых отношений определяет-

ся особым характером общественных отношений, связанных с применением наемного труда.

В деле становления процессуальных норм и процессуальных отраслей права большую роль играет такой фактор, как усмотрение законодателя. Вместе с тем, при создании тех или иных правовых конструкций он не может не учитывать объективные факторы экономической жизни, потребности общественного прогресса, уровень развития юридической мысли. В настоящее время процессуально-трудовые отношения урегулированы многочисленными процессуальными нормами, содержащимися в различных отраслях законодательства – трудовом, гражданском, гражданском процессуальном. Усложнение общественных отношений в сфере труда влечет за собой усложнение системы процессуально-трудовых правоотношений. Количество источников трудового процессуального права исчисляется десятками и продолжает расти. Правоприменителю становится все сложнее ориентироваться в действующем законодательстве. Как следствие, мы имеем неоправданный рост количества ошибок, совершаемых как судебными, так и несудебными правоприменительными органами при рассмотрении дел, возникающих из трудовых правоотношений. Фактически это свидетельствует о том, что в современном российском обществе назрел вопрос о кодификации процессуально-трудового законодательства, уже сейчас имеющего определенную систему, и, видимо, о формировании самостоятельной отрасли трудового процессуального права.

§ 2. Источники и система трудового процессуального права

Действующее трудовое и гражданское процессуальное законодательство содержит достаточно большое количество норм, регулирующих общественные отношения, возникающие при

рассмотрении и разрешении трудовых споров, исполнении решений по трудовым делам. Эти нормы составляют комплексный межотраслевой институт рассмотрения трудовых споров, относящийся к трудовому праву, включающий в себе институты рассмотрения индивидуальных и коллективных трудовых споров, исполнения решений по трудовым делам. В КЗоТ РФ включен институт рассмотрения индивидуальных трудовых споров (Гл. XIV). В нем, в свою очередь, выделяются группы норм, регламентирующих рассмотрение трудовых споров комиссиями по трудовым спорам и судами общей юрисдикции. Особенности рассмотрения трудовых споров в судах общей юрисдикции посвящено известное количество норм ГПК РСФСР, ФЗ РФ «О мировых судьях в РФ», определяющих подведомственность, подсудность такого рода дел, сроки их рассмотрения в судах и др. Федеральный закон РФ «Об исполнительном производстве» и ГПК РСФСР содержат нормы, устанавливающие порядок исполнения решений по трудовым делам.

Статья 220 КЗоТ РФ, определяющая порядок рассмотрения коллективных трудовых споров, является отсылочной и отправляет правоприменителя к законодательству о коллективных трудовых спорах. Основным нормативно-правовым актом в этой сфере считается ФЗ РФ «О порядке разрешения коллективных трудовых споров». Подзаконными нормативными актами, устанавливающими порядок рассмотрения коллективных трудовых споров, как отмечалось ранее, являются постановления Министерства труда и социального развития РФ «Об утверждении рекомендаций об организации работы по рассмотрению коллективного трудового спора с участием посредника», «Об утверждении рекомендаций об организации работы по рассмотрению коллективного трудового спора примирительной комиссией», «Об утверждении рекомендаций об организации работы по рассмотрению коллективного трудового спора в трудовом арбитраже», «О предоставлении подразделениям органов исполнительной власти субъектов РФ полномочий по урегулированию коллективных трудовых споров» и др.

Процессуально-трудовые нормы содержатся и в источниках, относящихся к другим отраслям законодательства. Арбитражный процессуальный кодекс РФ, ФЗ РФ «О несостоятельности «банкротстве» устанавливают порядок и основания участия представителей трудовых коллективов в арбитражном процессе по делам о банкротстве с целью защиты прав работников. К иным источникам процессуально-трудовых норм следует отнести ФЗ РФ «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности», ФЗ РФ «О коллективных договорах и соглашениях». Предусматривается наличие процессуально-трудовых норм и в рассматриваемых в настоящее время Федеральным Собранием РФ законопроектах (ФЗ РФ «О трудовых коллективах и др.).

Процессуально-трудовые нормы сформулированы в ряде международных правовых актов, являющихся, в соответствии со ст.15 Конституции РФ, составной частью правовой системы Российской Федерации. К таким актам следует отнести, в первую очередь, Конвенции и Рекомендации Международной организации труда. Это, например, Конвенция 1949г. № 98 «О применении принципов права на организацию и на ведение коллективных переговоров»; Конвенция 1948г. № 87 «Относительно свободы ассоциаций и защиты права на организацию»; Рекомендация 1951г. № 92 «О добровольном примирении и арбитраже»; Рекомендация 1967г. № 130 «О рассмотрении жалоб на предприятии с целью их рассмотрения»¹⁶⁵.

Таким образом, отношения, возникающие при рассмотрении, разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров, исполнении решений по трудовым делам регламентируются в настоящее время нормами права, составляющими значительную нормативную базу правового регулирования. Однако наличие большой совокупности норм, регламентирующих те или

¹⁶⁵ См. подробнее: Конвенции Международной организации труда (МОТ). – М.: Издание Верховного Совета СССР, 1956; Бордадын А.Ф., Мальцев Ю.Н., Савин А.В. и др. Международная организация труда. Справочное пособие. – М.: Изд-во НИИ труда, 1983.

иные общественные отношения, само по себе не дает оснований для выделения ее в самостоятельную отрасль законодательства. Для этого необходимо наличие определенной внутренней связи между нормами, их обусловленность специфическими правовыми явлениями.

Анализ многообразных процессуально-трудовых норм позволяет сделать вывод о том, что различные нормы соотносятся между собой как общее – отдельное – особенное, т.е. имеется определенная целостность, взаимосвязанность и взаимообусловленность рассматриваемой системы. Группы норм, устанавливающие сроки, подведомственность, подсудность трудовых споров и др. относятся ко всем видам трудовых споров. Существуют процессуальные нормы, регулятивное действие которых распространяется только на отдельные правовые подинституты (индивидуальные трудовые споры, коллективные трудовые споры, исполнение решений по трудовым делам). Наконец, отдельные процессуально-трудовые нормы устанавливают права и обязанности сторон в рамках строго определенных правоотношений. Нормы трудового процессуального права, вне зависимости от того, в каких источниках они находятся, образуют единую совокупность, поскольку взаимосвязаны между собой на уровне институтов и подинститутов.

С точки зрения теории права, указанная формально-логическая взаимосвязанность отдельных процессуально-трудовых норм и их институтов (подинститутов) должна быть обусловлена правовым единством системы норм. Критериями указанного единства являются такие юридические категории, как предмет и метод правового регулирования общественных отношений и механизм, при помощи которого регулирование осуществляется. Таким образом, единство системы процессуально-трудовых норм обуславливается перечисленными ранее особенностями и спецификой предмета, метода, механизма правового регулирования процессуально-трудовых отношений.

Другим основанием, позволяющим рассматривать совокупность процессуально-трудовых норм как единую систему, является явление субсидиарности. Неоправданное частое субсидиарное заимствование норм смежных отраслей права и, прежде всего, трудового, гражданского процессуального права и объем такого применения дают, на наш взгляд, основание говорить об очевидной практической потребности выделения трудового процессуального законодательства в самостоятельную отрасль.

В формировании самостоятельной отрасли законодательства, помимо ее юридической (правовой) обоснованности, значительную роль играют и субъективные, в известной мере неправовые, факторы. К ним следует отнести заинтересованность гражданского общества России и различных ветвей государственной власти в формировании соответствующей отрасли. Представляется, что такая потребность в формировании самостоятельной отрасли трудового процессуального законодательства и его кодификации в обществе и государстве приобретает, в условиях рыночных отношений, особую актуальность в связи с увеличением числа нарушений трудовых прав граждан, неэффективностью средств их защиты. Об этом свидетельствует и судебная практика. Во-первых, возросшее в несколько раз в условиях рынка количество трудовых споров, рассматриваемых судами общей юрисдикции. Во-вторых, увеличение общего количества гражданских дел, рассматриваемых судами без пропорционального увеличения судейского корпуса. Это неизбежно ведет к тому, что увеличиваются сроки рассмотрения трудовых споров, систематически нарушается процессуальное законодательство, снижается качество рассмотрения дел.

Приведенные доводы должны побудить законодателя проанализировать совокупность норм, регулирующих порядок рассмотрения трудовых споров, с точки зрения оформления их в целостную систему трудового процессуального законодательства, как по формально-юридическим признакам, так и по

степени заинтересованности в ней общества и государства. Системность трудового процессуального законодательства позволяет кодифицировать его в виде Трудового процессуального кодекса Российской Федерации.

В системе трудового процессуального законодательства можно выделить Общую и Особенную части. Общая часть содержит такие институты, как Общие начала, субъекты, подведомственность споров, вытекающих из трудовых правоотношений, их подсудность, процессуальные сроки, доказательства, судебные расходы и штрафы, представительство. Особенная часть включает институты рассмотрения индивидуальных трудовых споров, коллективных трудовых споров. Они соответственно подразделяются на подинституты рассмотрения индивидуальных трудовых споров трудовыми судами, комиссиями по рассмотрению трудовых споров; рассмотрения коллективных трудовых споров с участием примирительной комиссии, посредника, трудового арбитража. Особенная часть объединяет институты пересмотра дел по вновь открывшимся обстоятельствам; порядок обжалования и опротестования актов jurisdictionных органов, рассматривающих трудовые споры; исполнение решений по трудовым спорам.

Можно предложить следующую структуру Трудового процессуального кодекса¹⁶⁶.

¹⁶⁶ В юридической литературе существуют и другие предложения относительно структуры Трудового процессуального кодекса. См., например, Миронов В.И. История трудового права: теория и практика // Государство и право, 1998, №12, с.55-61. Не все его взгляды можно разделить. Вызывают вопросы необходимость и обоснованность включения в ТПК РФ глав, регулирующих правоприменительную деятельность работодателей, самозащиту трудовых прав, надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде, обобщения правоприменительной практики (порядок проведения и направления сведений законодателю). Реализация таких предложений приведет к смешению в одном процессуальном нормативном правовом акте норм, регулирующих различные по своей природе отношения. Правоприменительная деятельность работодателя, самозащита трудовых прав работника опосредуются процедурными нормами, которые следует относить к трудовому, а не трудовому процессуальному праву. Нормы, регулирующие отношения по надзору и контролю за соблюдением трудового законодательства также носят процедурный характер и в силу своей специфики должны быть отнесены к сфере действия административного и трудового права. Сложно обосновать включение в Трудовой процессуальный кодекс норм, опосредующих порядок обобщения правоприменительной практики. Во-первых, эти нормы являются про-

Раздел I. Общие положения

Глава 1. Основные начала

Нормы, составляющие предмет трудового процессуального права (компетенция трудовых судов), цели и задачи судопроизводства по гражданским трудовым делам, принципы трудового процесса (равенство перед законом, гласность, устность, равноправие и состязательность сторон, язык судопроизводства, непосредственность разбирательства).

Глава 2. Подведомственность и подсудность

Нормы, устанавливающие подведомственность дел трудовым судам, арбитражным судам, комиссиям по трудовым спорам на предприятиях, органам третейско-примирительного разбирательства, подсудность дел трудовым судам и ее виды, порядок определения подсудности.

Глава 3. Состав органов, рассматривающих трудовые споры

Нормы, определяющие состав суда, иных органов по рассмотрению трудовых споров; рассмотрение трудовых споров судьей единолично или судом в коллегиальном составе; право

цедурными и, во вторых, регулирование указанных отношений следует отнести к компетенции Верховного Суда РФ, а не законодателя.

Разделяя позицию автора о необходимости создания трудовых судов, следует отметить, что им обойдены такие важные вопросы отправления правосудия по трудовым делам, как кассационное и надзорное обжалование и опротестование решений и определений по трудовым делам, пересмотр дел по вновь открывшимся обстоятельствам, что, с нашей точки зрения, должно найти свое отражение в Трудовом процессуальном кодексе.

Помимо трудовых судов В.И. Миронов предлагает создание при них системы инстанций, контролирующей соблюдение законодательства о труде и единого органа по надзору и контролю со статусом трудовой прокуратуры. Нельзя не видеть, что создание государственных контролирующих органов «при судах» противоречит требованиям ст.10 Конституции РФ, закрепляющей разделение властей в России на законодательную, судебную и исполнительную. Если автор предлагает подчинить трудовую прокуратуру и иные контролирующие органы суду, то это будет очевидным нарушением принципов разделения властей, построения и деятельности органов прокуратуры как единой централизованной системы с подчинением нижестоящих прокуроров вышестоящим и Генеральному прокурору РФ (ст.129 Конституции РФ).

на заявление отводов (самоотводов) и порядок их разрешения.

Глава 4. Лица, участвующие в трудовом процессе

Нормы, определяющие виды лиц, участвующих в деле; их правовое положение; процессуальные права и обязанности участников процесса; правопреемство.

Глава 5. Представительство

Нормы, устанавливающие право на ведение дел через представителя, виды представительства (индивидуальное, коллективное); порядок его оформления; объем полномочий представителя.

Глава 6. Доказательства

Нормы, относящиеся к понятию и видам доказательств, обязанности по их предоставлению, порядку истребования и исследования; распределение бремени доказывания.

Глава 7. Обеспечение требований сторон

Основания и меры обеспечения; порядок заявления требований об обеспечении; порядок исполнения и отмены актов об обеспечении требований сторон.

Глава 8. Остановка производства по трудовым делам

Виды (приостановление, прекращение производства, оставление заявления без рассмотрения); основания; порядок остановки и возобновления производства по делу.

Глава 9. Процессуальные расходы и штрафы

Понятие и состав расходов; государственная пошлина по трудовым спорам; распределение расходов между сторонами; порядок выплаты сумм, причитающихся несудебным органам, рассматривающим дело; лицам, участвующим в деле; основания и порядок наложения штрафов.

Глава 10. Процессуальные сроки

Нормы, определяющие порядок исчисления процессуальных сроков, их приостановления, восстановления и продления.

Раздел II. Рассмотрение трудовых споров

1. Рассмотрение дел комиссиями по трудовым спорам

Глава 11. Порядок формирования КТС, рассмотрения трудовых споров, принятия по ним решения

2. Рассмотрение дел в третейско-примирительном порядке

Глава 12. Рассмотрение трудовых споров примирительной комиссией

Порядок формирования и деятельности комиссии, вынесения решения по спорам; права примирительной комиссии.

Глава 13. Рассмотрение трудовых споров посредником

Требования, предъявляемые к посреднику, порядок избрания (назначения) посредника, его права и обязанности; порядок вынесения им решения.

Глава 14. Рассмотрение трудовых споров трудовым арбитражем

Условия формирования трудового арбитража, требования, предъявляемые к арбитрам; порядок арбитражного разбирательства

3. Рассмотрение дел в судах

Глава 15. Исковое заявление

Требования, предъявляемые к исковому заявлению, соединение и разъединение исковых требований, предъявление встречного иска.

Глава 16. Подготовка трудовых дел к судебному разбирательству

Цели, действия судьи, процессуальное оформление подготовки дела к судебному разбирательству.

Глава 17. Судебное разбирательство

Порядок проведения, последствия неявки лиц, участвующих в деле, их объяснения и допросы, исследование доказательств, завершение судебного разбирательства.

Глава 18. Решение и определение трудового суда

Требования, предъявляемые к ним, особенности отдельных видов решений; внесение изменений и разъяснение реше-

ния вынесшим его судом; обеспечение исполнения решения; порядок вынесения решений и определений, виды определений.

Глава 19. Судебный приказ и заочное решение

Особенности производства по делам, рассматриваемым в порядке заочного производства и при выдаче судебного приказа; условия и порядок их выдачи.

Раздел III. Производство по пересмотру решений

Глава 20. Пересмотр не вступивших в законную силу решений и определений трудовых судов

Право на кассационное обжалование; суды, рассматривающие дела по жалобам (протестам); порядок подачи жалобы (принесения протеста); требования, предъявляемые к жалобе (протесту).

Глава 21. Пересмотр решений примирительной комиссии, посредника, трудового арбитража

Право на обжалование; суды, рассматривающие жалобы; порядок их рассмотрения; обязательность решений суда.

Глава 22. Пересмотр по вновь открывшимся обстоятельствам решений и определений трудового суда, вступивших в законную силу

Основания пересмотра; решения, подлежащие пересмотру; порядок и сроки подачи заявления; суды, рассматривающие по вновь открывшимся обстоятельствам акты, вступившие в законную силу.

Глава 23. Пересмотр судебных решений и определений надзорной инстанцией

Основания пересмотра; порядок подачи жалобы в порядке надзора; рассмотрение дел надзорной инстанцией.

Раздел IV. Исполнение решений по трудовым спорам

Глава 24. Исполнение решений трудовых судов

Особенности исполнения решений по трудовым спорам (немедленное исполнение по делам о восстановлении на работе, ответственность должностных лиц за невыполнение реше-

ний трудового суда, поворот исполнения решения по трудовым спорам).

Глава 25. Исполнение решений третейско-примирительных органов

Порядок и особенности исполнения актов примирительной комиссии, посредника, трудового арбитража; ответственность юридических и должностных лиц, работников и их представителей за неисполнение таких актов.

Признание за совокупностью трудовых процессуальных норм такого признака как системность, вывод о возможности и необходимости кодификации трудового процессуального законодательства в виде Трудового процессуального кодекса Российской Федерации позволяют рассматривать систему трудовых процессуальных норм не как комплексный институт трудового процессуального права, а как уже в основном сложившуюся самостоятельную отрасль в системе Российского права – трудовое процессуальное право, но еще не нашедшую должного оформления и официального признания.

Выделение трудового процессуального права в самостоятельную отрасль, наличие соответствующей кодифицированной отрасли законодательства ставит вопрос и о создании в системе судов Российской Федерации специализированных трудовых судов. Внесение изменений в судебную систему РФ, как известно, допускается только путем принятия соответствующего конституционного федерального закона. Поэтому вопрос о трудовых судах, порядке их организации и деятельности, компетенции требует самостоятельного рассмотрения с точки зрения необходимости и целесообразности их создания в России.

Глава III. ТРУДОВЫЕ СУДЫ КАК ФОРМА ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ РАЗРЕШЕНИЯ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

§1. Место трудовых судов в судебной системе России

Вопрос об органах, которые должны рассматривать трудовые споры, в мировой и российской юридической науке не нов. Современной правоприменительной практике известны

различные юрисдикционные органы, призванные рассматривать индивидуальные и коллективные трудовые споры¹⁶⁷. Коллективные трудовые споры обычно рассматриваются путем примирительно-третейского разбирательства. Такое разбирательство может носить как добровольный порядок (в большинстве штатов США, во Франции, Швеции, Японии и др.), так и принудительный порядок (в Аргентине, Канаде, Колумбии и др.). В последнем случае такое разбирательство называют принудительным арбитражем. Реже коллективные трудовые споры рассматриваются специализированными трудовыми судами (Швеция, Австрия). Неодинаково в разных странах решается вопрос об органе, решение которого в рассмотрении трудовых споров является окончательным. Это может быть либо арбитраж, либо административный орган по труду при Правительстве страны. Вместе с тем, известны страны, в которых трудовой спор, не урегулированный сторонами путем примирительно-третейского разбирательства, окончательно разрешается судом (Индия, Алжир).

Индивидуальные трудовые споры в большинстве стран разрешаются специализированными трудовыми судами (Австрия, Алжир, Аргентина и др.). В Англии, Франции рассмотрение индивидуальных трудовых споров осуществляется и специализированными (промышленные трибуналы) и обычными судами. В США для таких споров установлена альтернативная подведомственность. Их рассмотрение может осуществляться как примирительными органами, предусмотренными коллективными договорами, так и судами. Однако чаще всего индивидуальные трудовые споры в своем рассмотрении проходят два этапа: примирительный (на предприятии, в административном органе) и затем в суде (специализированном или общей юрисдикции). В случае, когда трудовые споры рассматриваются специализированными трудовыми судами, они могут быть обжалованы как

¹⁶⁷ См. подробнее: Трудовое право. Энциклопедический словарь / Под ред. В.С. Андреева, К.П. Горшенина, М.Л. Захарова и др. - М.: Изд-во «Советская энциклопедия», 1979.

в суды общей юрисдикции (Австрия), так и в вышестоящие специализированные суды (Германия, Венесуэла). В ряде стран к компетенции судов, рассматривающих трудовые споры, отнесены и дела, вытекающие из правоотношений по социальному обеспечению (Германия, Австрия, Польша).

В дореволюционной России специализированных судов по рассмотрению трудовых споров не было, хотя их введение планировалось. В 1865г. российскому законодателю предлагался проект закона о промышленных (трудовых) судах, однако он так и не был принят. Проект предполагал, что в состав промышленных судов должны входить «поровну выборные судьи от фабрикантов и от рабочих»¹⁶⁸. При разработке упомянутого проекта закона была учтена и международная практика.

Специализированные трудовые суды известны и отечественному законодательству. В СССР в 1924 – 1936г.г. существовали особые трудовые сессии (трудовые камеры) районных судов, создаваемые по постановлению пленумов соответствующих судов для рассмотрения дел о нарушениях КЗоТ РСФСР. В состав трудовой сессии народного суда входили постоянный председатель – народный судья и два постоянных члена, один из которых являлся представителем Народного Комиссариата труда, другой был представителем профсоюзной организации. Впоследствии состав непрофессиональных членов трудовой сессии суда был изменен. Один из них делегировался на годичный срок местным губернским профсоюзным советом, другой назначался на тот же срок местным губернским исполнительным комитетом¹⁶⁹. В соответствии с законодательством различных союзных республик СССР состав трудового суда формировался по-разному: помимо председателя, постоянными членами могли быть представители окружного совета профсоюза, отдела местной промышленности, местного хозяйства, народ-

¹⁶⁸ Ленин В.И. О трудовом законодательстве. – М.: Госкриздат, 1959, с.104.

¹⁶⁹ Войтинский И.С. Трудовое право. – М.: Юридическое издательство НКЮ РСФСР, 1928, с.104.

ные заседатели¹⁷⁰. Трудовым сессиям народных судов были подсудны как все иски, возникающие из трудовых правоотношений, так и уголовные дела, связанные с нарушениями трудового законодательства. Коллективные трудовые споры рассматривались трудовыми сессиями, если только это было связано с нарушением уголовного законодательства. Во всех других случаях коллективные трудовые споры рассматривались примирительными камерами и третейскими судами. Примечательно, что рассмотрение индивидуальных трудовых споров примирительными камерами и третейскими судами допускалось лишь в случае согласия на это сторон. Вместе с тем, их согласие на рассмотрение спора в примирительном порядке включало одновременную передачу дела на рассмотрение трудовой сессии суда. В отсутствие трудовых сессий народных судов соответствующие гражданские и уголовные дела, возникающие из трудовых правоотношений, рассматривались районными народными судами на общих основаниях. Кассационной инстанцией для трудовых сессий районных народных судов являлся соответствующий губернский суд¹⁷¹. Решения кассационной инстанции и вторичные решения трудовых сессий, вынесенные в соответствии с указаниями кассационной инстанции, не подлежали ни кассационному обжалованию, ни опротестованию¹⁷². Надзорной инстанцией для таких дел являлся Верховный Суд РСФСР. Протесты по трудовым делам, рассмотренным трудовыми

¹⁷⁰ См. подробнее: Каминская П.Д. Советское трудовое право. Обзор действующего законодательства с постатейным комментарием к Кодексу законов о труде. – М.: Изд-во «Вопросы труда», 1928, с.381.

¹⁷¹ Следует отметить, что не подлежали кассационному обжалованию (вступали в законную силу немедленно) решения трудовых сессий по делам о взыскании заработка на сумму менее месячного, если иск не связан с увольнением; дела о применении взысканий по табели взысканий, кроме случаев увольнения. Решения по искам о взыскании заработной платы подлежали немедленному исполнению. Однако, если по делу взыскивались суммы по дополнительным условиям (проценты и т.п.), то суд был вправе не признать иск в качестве иска о взыскании заработной платы и, следовательно, решение в целом не подлежало немедленному исполнению. В этом случае суд обязан был указать, в какой части решение должно быть исполнено немедленно (Войтинский И.С. Трудовое право, с.107).

¹⁷² Каминская П.Д. Советское трудовое право. Обзор действующего законодательства с постатейным комментарием к Кодексу законов о труде, с.385.

сессиями, помимо соответствующих должностных лиц судов и прокуратуры РСФСР, имел право вносить Народный Комиссариат Труда РСФСР. НКТ РСФСР был вправе приносить протесты по трудовым делам и в том случае, когда они рассматривались судами общей юрисдикции.

Порядок создания и деятельности трудовых сессий районных народных судов предусматривался Основами судостроительства Союза ССР, принятыми в 1924г.¹⁷³ Если трудовые сессии не создавались, то трудовые споры, отнесенные к их подсудности, рассматривались народными судами на общих основаниях. Указанные Основы регулировали создание трудовых сессий лишь в самом общем порядке: «Для рассмотрения дел особой категории, требующих специального состава суда и специального порядка рассмотрения, могут быть в порядке законодательства союзных республик, создаваемы судебно-административные органы постоянного и временного характера, как-то: судебно-земельные комиссии, камеры народных судов по трудовым делам, комиссии по делам о несовершеннолетних и т.п.» (ст.24 Основ судостроительства Союза ССР и союзных республик)¹⁷⁴. Трудовые сессии районных народных судов прекратили свое существование после 1936г. Споры, возникающие из трудовых правоотношений, стали подведомственны судам общей юрисдикции, что сохранилось и до настоящего времени.

Предложения о создании трудовых судов, как и иных специализированных судов известны современной российской юридической науке. По мнению Ю. Поповой, «скорее следует ставить вопрос о специализации судов общей юрисдикции и создании судов по семейным делам, по трудовым делам, административным делам и т.п.»¹⁷⁵. Аналогичной точки зрения

¹⁷³ Собрание законодательства СССР, 1924, № 23, ст.203.

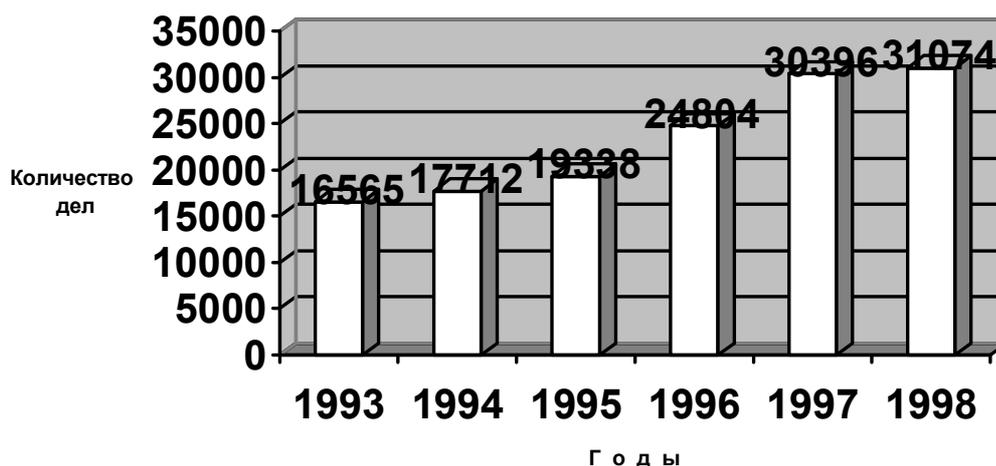
¹⁷⁴ Собрание законов и распоряжений Рабоче-Крестьянского Правительства Союза Советских Социалистических Республик. – М.: Изд-во «Красный Пролетарий», 1924, №3.

¹⁷⁵ Попова Ю. Суд для человека // Российская юстиция, 1998, №5, с.3.

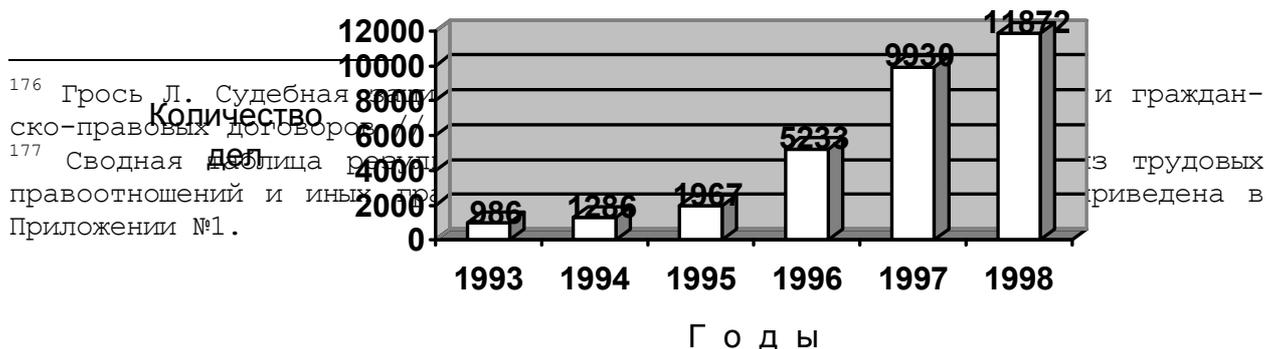
придерживается и Л. Грось¹⁷⁶. Если ранее подобные предложения для России (и СССР) были не столь актуальны из-за сравнительно небольшого количества трудовых споров, рассматривавшихся в судах, то в настоящее время положение кардинально изменилось в связи со значительным ростом их количества.

Рассмотрение судами общей юрисдикции всех категорий гражданских дел, в том числе и трудовых, как уже отмечалось, не способствует быстрому и качественному разрешению трудовых споров¹⁷⁷.

Таблица №1
Количество гражданских дел, рассмотренных судами Томской области



Еще более стремительно возрастает количество дел, возникающих из трудовых правоотношений. В Томской области с 1993 по 1998г.г. их число возросло более чем в 12 раз (Таблица № 2). Это свидетельствует и об увеличении удель-



¹⁷⁶ Грось Л. Судебная практика по трудовым и гражданско-правовым договорам.

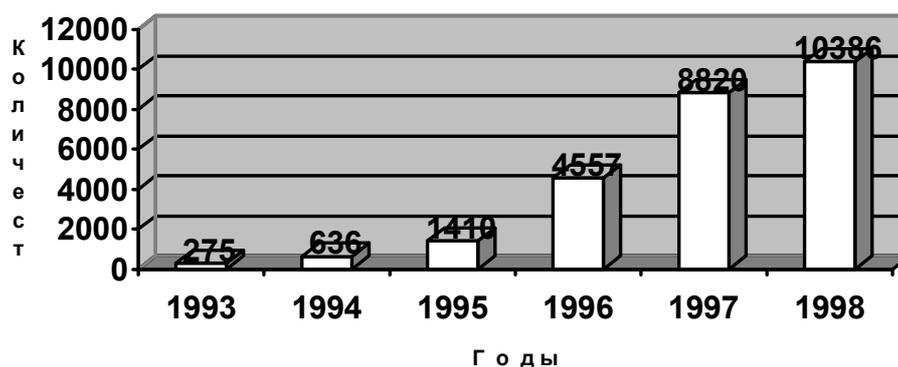
¹⁷⁷ Сводная таблица разрешения правоотношений и иных трудовых споров приведена в Приложении №1.

и гражданско-правовых договоров
из трудовых споров
приведена в

ного веса трудовых споров в общем количестве рассматриваемых судами гражданских дел.

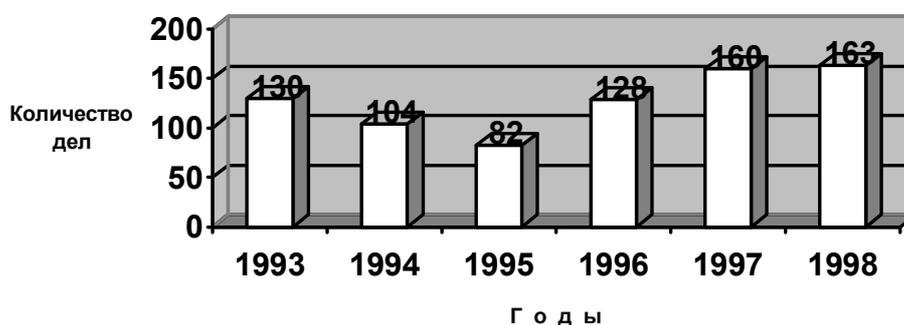
Наиболее быстрыми темпами увеличивается число предъявляемых в суды требований об оплате труда (см. Таблица №3).

Таблица №3
Дела об оплате труда, рассмотренные судами Томской области



Количество исков о взыскании заработной платы могло бы быть существенно больше, если бы в одном производстве

Таблица №4
Дела о возмещении вреда, причиненного при исполнении трудовых обязанностей и впервые предъявляемые иски о возмещении вреда за увечье и смерть кормильца



не объединялись требования многих работников. Так, Советским районным судом г.Томска 21 февраля 1996г. было вынесено решение о взыскании заработной платы с Томской базы

авиационной охраны лесов в пользу 44 истцов. 4 июня 1996г. Ленинский районный суд г.Томска вынес решение об удовлетворении иска о взыскании заработной платы с «ОАО Томск-нефть ВНК» 17 истцам.

Растет и число таких дел, как споры о возмещении ущерба, причиненного при исполнении трудовых обязанностей и о возмещении вреда, причиненного увечьем и смертью кормильца в связи с исполнением трудовых обязанностей (см. Таблица №4), о восстановлении на работе (см. Таблица №5), иных трудовых споров (см. Таблица №6).

Таблица №5
Трудовые споры о восстановлении на работе, рассмотренные судами Томской области

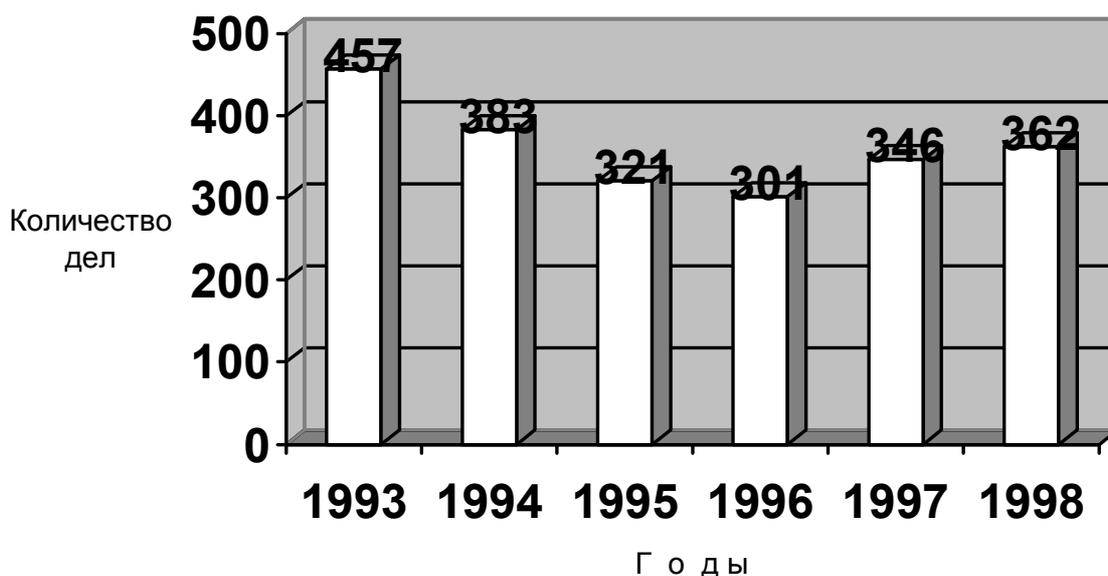


Таблица №6
Количество трудовых дел других категорий, рассмотренных
судами Томской области

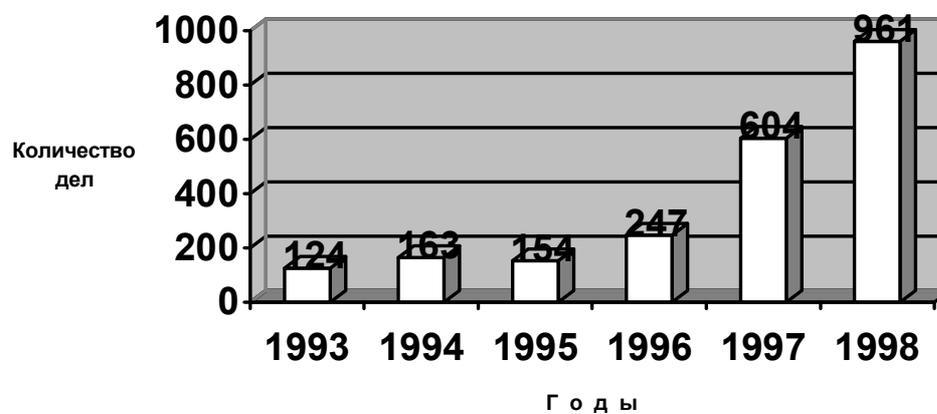
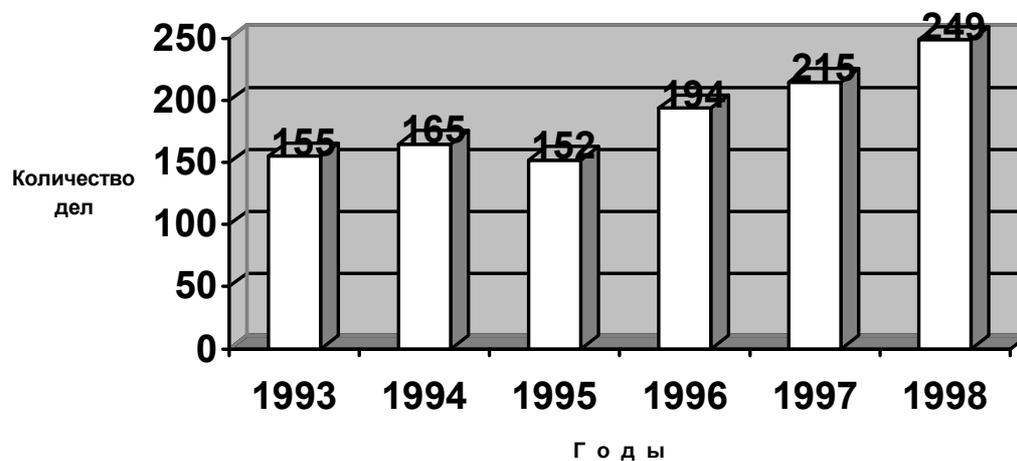
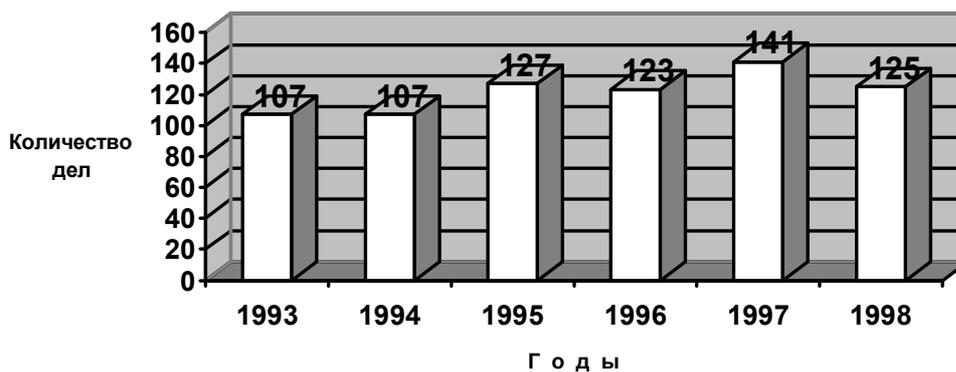


Таблица №7
Количество гражданских дел, рассматриваемых судьей районного суда



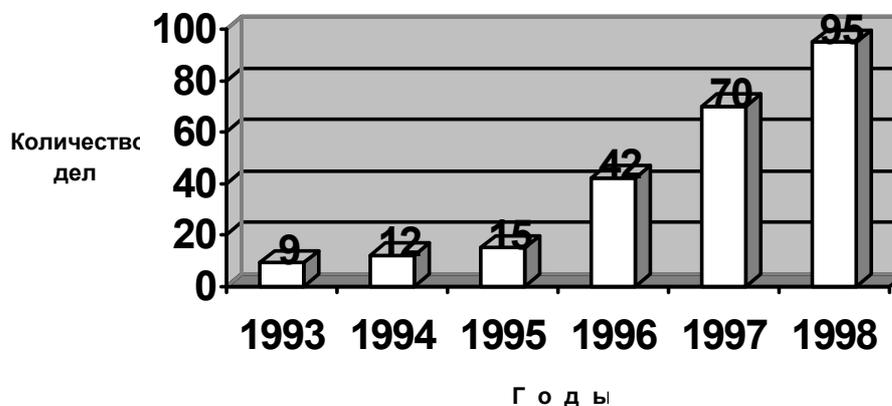
Судейский корпус, рассматривающий гражданские дела по первой инстанции, растет не столь быстро. С 1993 по 1998г.г. количество судей судов общей юрисдикции в Томской области увеличилось со 107 до 125 (см. Таблица № 8).

Таблица №8
Количество судей районных судов Томской области



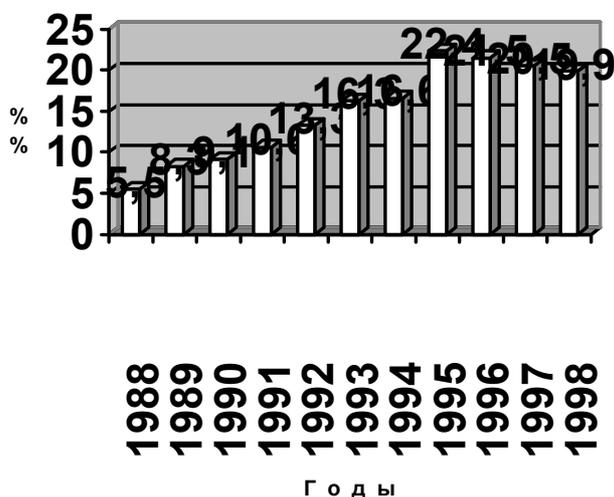
Если в 1993г. судья районного суда рассматривал за год только 155 гражданских дел, из которых 9 было по трудовым спорам, то в 1998г. судья рассматривал 249 гражданских дел, из которых на долю трудовых приходилось уже 95 дел (Таблицы №№ 7 и 9).

Таблица № 9
Количество трудовых дел, рассматриваемых в год су
районного суда Томской области



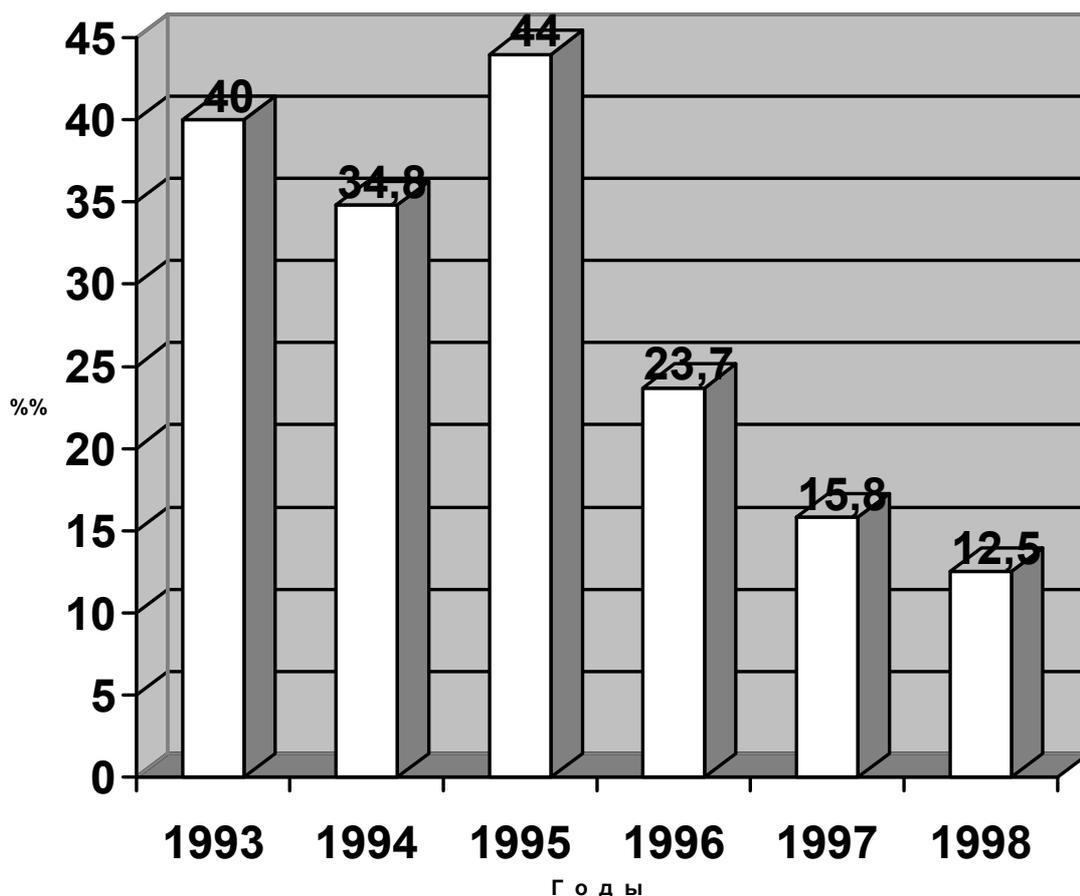
Увеличение нагрузки на судью районного суда приводит к тому, что рассмотрению трудовых споров уделяется менее внимания, чем уголовным делам (в особенности если подсудимый находится под стражей) и даже менее, чем того требует процессуальное законодательство. В то же время число гражданских дел, рассмотренных с нарушением процессуальных сроков за последние 10 лет увеличилось практически в 4 ра-

Таблица № 10
Количество гражданских дел, рассмотренных судами
Томской области с нарушением процессуальных сроков



за. (см. Таблица № 10). Динамика роста нарушений процессуальных сроков по трудовым делам несколько иная (см. Таблица № 11).

Таблица № 11
Количество дел по трудовым спорам, рассмотренных судами
Томской области с нарушением процессуальных
сроков



Уменьшение количества трудовых споров, рассмотренных с нарушением процессуальных сроков в 1996 – 1998г.г. объясняется введением в 1995г. в ГПК РСФСР института судебного приказа (для взыскания начисленной, но не выплаченной заработной платы). В 1995г. он практически судами не использовался, но впоследствии стал широко применяться. Упрощенная процедура судопроизводства в известной степени создает условия для соблюдения процессуальных сроков, поскольку дело рассматривается в отсутствие истца и ответчи-

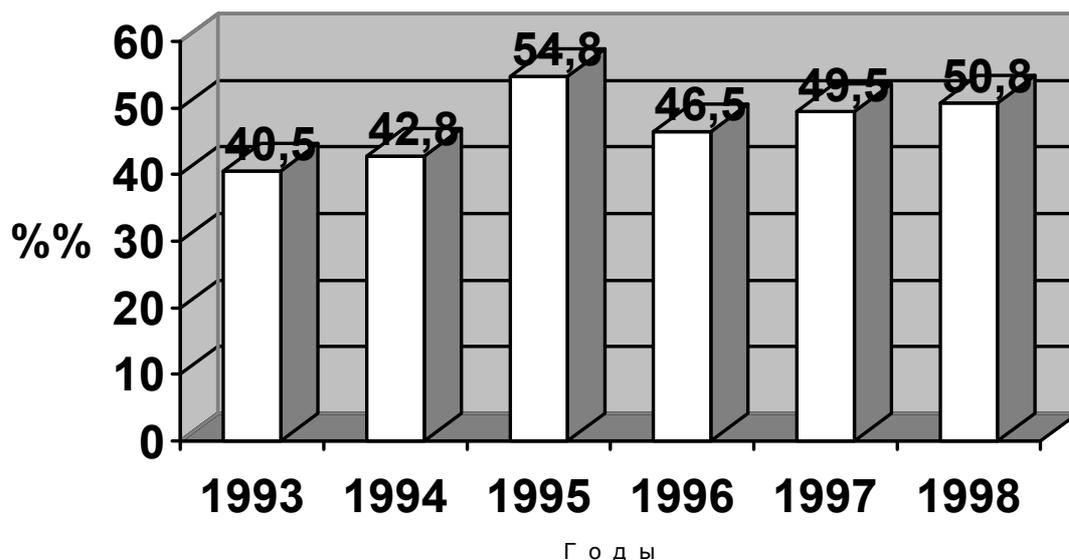
ка, без вызова в судебное заседание свидетелей, иных участников процесса. Вместе с тем, кажущаяся простота приказного производства не исключает процессуальных ошибок. 21 марта 1997г. судьей Томского районного суда был выдан судебный приказ о взыскании со Светленской районной больницы в пользу Савченкова А.Н. заработной платы в размере 2531395 руб. и «детской компенсации» в размере 345395 руб. Хотя общая сумма задолженности, как указывается в судебном приказе, была подтверждена справкой бухгалтерии, тем не менее ст.125² ГПК РСФСР, на которую ссылался судья в обоснование судебного приказа, не предусматривает возможность взыскания в таком порядке социальных пособий.

По другим трудовым спорам, в частности, по делам о восстановлении на работе незаконно уволенных или переведенных работников, закон предусматривает проведение всех необходимых процессуальных действий, установленных ГПК РСФСР. Нарушение процессуальных сроков рассмотрения такой категории трудовых дел в настоящее время иначе как нетерпимым назвать нельзя. Более половины всех дел разрешается с нарушениями процессуальных сроков (см. Таблица №12).

Отдельные трудовые споры находятся в производстве судов годами. В январе 1991г. Октябрьский районный народный суд рассматривал дело по иску Желниной Г.С. к НПО «Сибкабель» о возмещении ущерба. По этому делу дважды назначалась и проводилась судебно-медицинская экспертиза. Дважды решением Октябрьского районного народного суда истцу присуждались суммы в возмещение вреда и дважды его решения отменялись Коллегией по гражданским делам Томского областного суда. И только третьим решением от 19.04.94г. в иске было отказано. Таким образом, дело рассматривалось более трех лет. 16 августа 1995г. началось рассмотрение Ленинским народным районным судом г.Томска дела по иску начальника Управления труда и занятости населения Томской области Неизвестных М.Н. к Федеральной службе занятости РФ о восстановлении его в должности и оплате вынужденного про-

гула. Спор был окончен только 15 марта 1998г., когда решением Судебной коллегии по гражданским делам Томского областного суда Неизвестных М.Н. в удовлетворении жалобы было отказано.

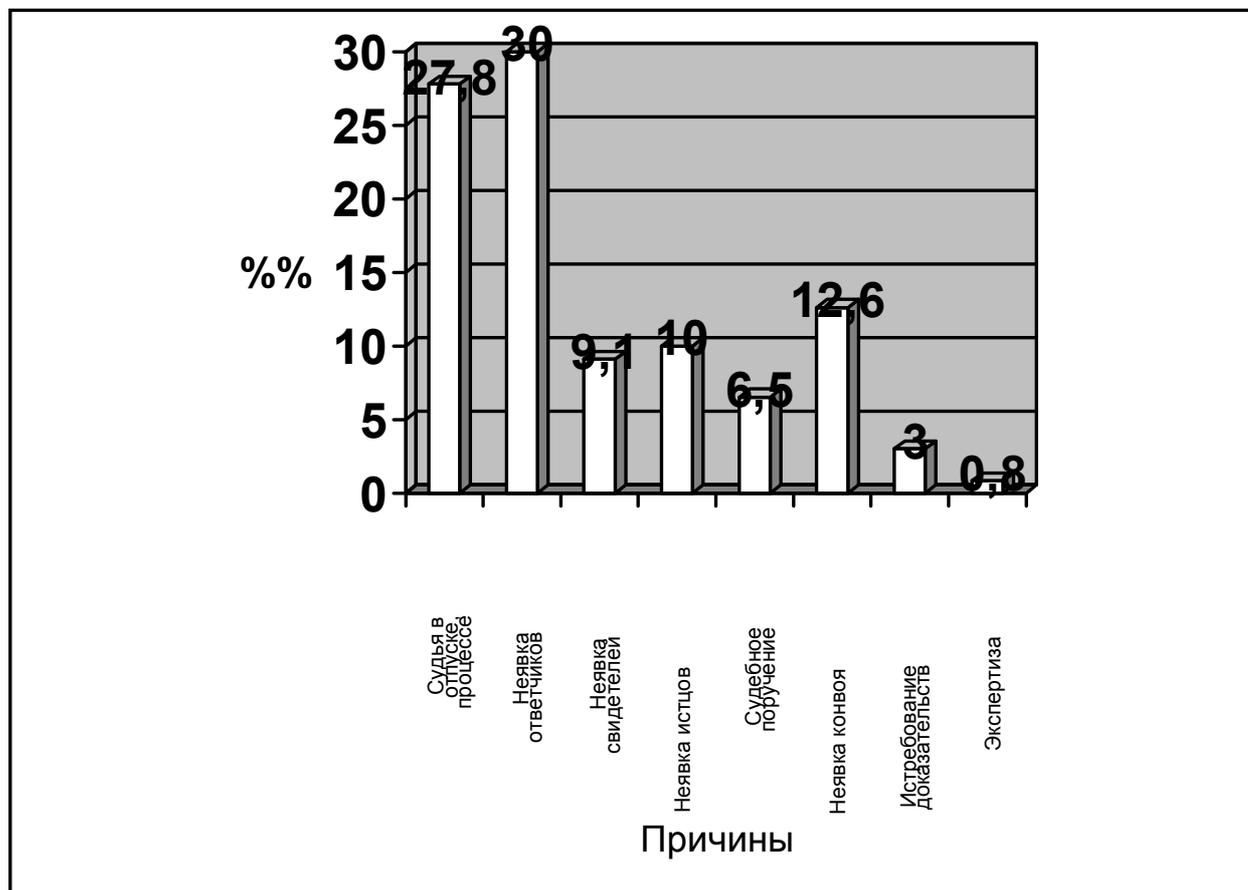
Таблица № 12
Количество дел о восстановлении на работе, рассмотренных судами Томской области с нарушением процессуальных сроков



Заслуживают внимания данные статистического анализа причин нарушения процессуальных сроков по гражданским делам, проведенного в городском суде г.Стрежевой Томской области. Как видно из приведенной таблицы (см. Таблица №13), почти в 40% случаев процессуальные нарушения связаны с загруженностью судей (судебный процесс, отпуск, истребование доказательств и т.п.).

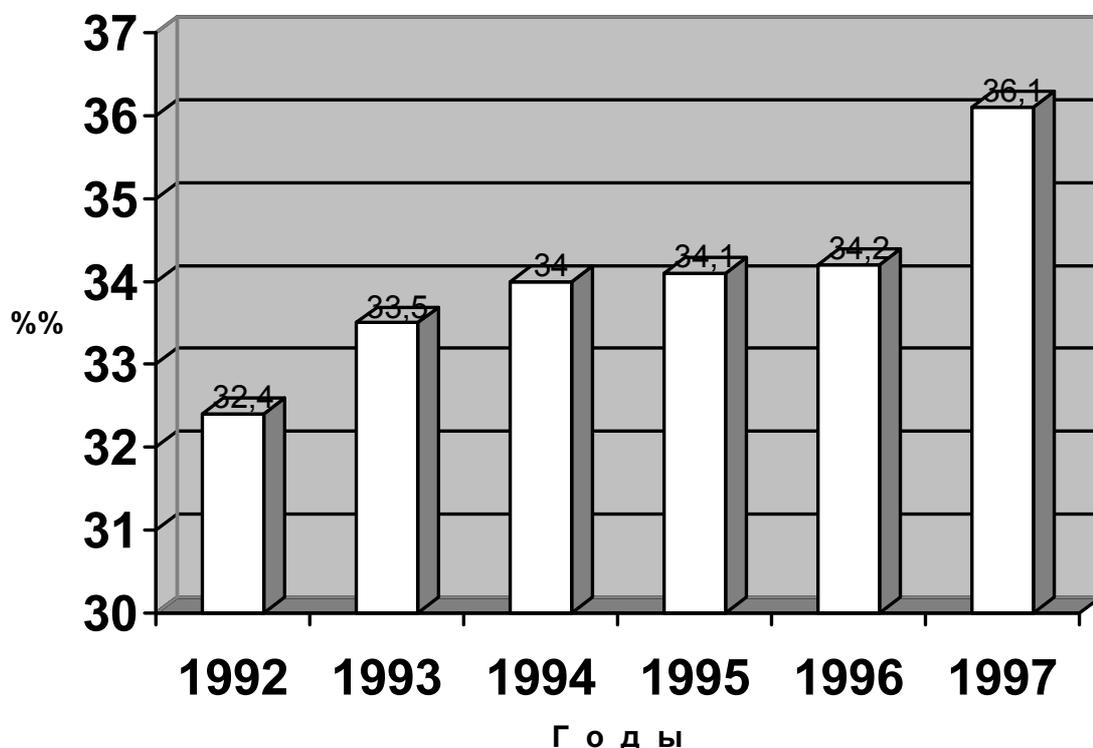
Вместе с тем, нарушения процессуального законодательства в ряде случаев носят и субъективный характер. В 1993г. судьи районных судов по 5, 7, 9 месяцев не направляли кассационные жалобы в областной суд (Томский, Молчановский, Октябрьский районные суды). Очевидно, что столь длительные задержки невозможно объяснить ни отпуском, ни иными объективными причинами.

Таблица №13
 Причины нарушения процессуальных сроков по
 гражданским делам в г.Стрежевой Томской области в I
 полугодии 1998г.



Увеличение нагрузки на судью влечет и более серьезные и негативные для правосудия последствия, чем нарушение процессуальных сроков. Это, хотя и не очень резко, но стабильное ухудшение качества рассмотрения гражданских, в том числе и трудовых, дел (см. Таблица №14).

Таблица №14
Количество гражданских дел, решения по которым были отменены, изменены полностью или частично Коллегией по гражданским делам Томского областного суда



Нарушаются как нормы гражданского процессуального законодательства, так и нормы материального права, руководствуясь которыми суд разрешает дело. По-разному судьи разрешают вопрос о принятии искового заявления. В ряде случаев иски о взыскании заработной платы, не связанные с восстановлением на работе, принимаются. В других случаях аналогичные исковые заявления оставляются без движения по тем основаниям, что истцами не соблюден обязательный досудебный порядок разрешения спора – отсутствовало обращение в комиссию по трудовым спорам на предприятии. При рассмотрении вопроса о принятии искового заявления допускаются и иные процессуальные нарушения. 6 мая 1995г. судьей Ленинского районного народного суда (без указания фамилии судьи) было вынесено определение об оставлении без движения искового заявления Елдышевой, Карпачевой, Каштаковой о

взыскании заработной платы. Основанием для этого послужило то, что «истцы не указали нормативные документы, на которых они основывают свои требования, не приложили документы...». Это, по мнению судьи, противоречило ст.126 ГК РСФСР. Хотя указанная статья отнюдь не требует предоставления перечисленных документов.

Не всегда судьи анализируют истинное содержание прав и обязанностей сторон в спорном правоотношении. 24 июля 1995г. Томский районный суд рассматривал дело по иску Кузнецова Ю.А. к Государственной пожарной службе Томского района «о взыскании заработной платы по договору подряда». Исследовав материалы дела, заслушав объяснения сторон и показания свидетелей, суд пришел к взаимоисключающим выводам о том, что доказан факт заключения трудового соглашения, и, с другой стороны, доказан факт выполнения подрядных работ. Тем не менее, это обстоятельство не мешает суду при исчислении суммы, подлежащей выплате истцу, «применить процентные ставки, применяемые Сбербанком России».

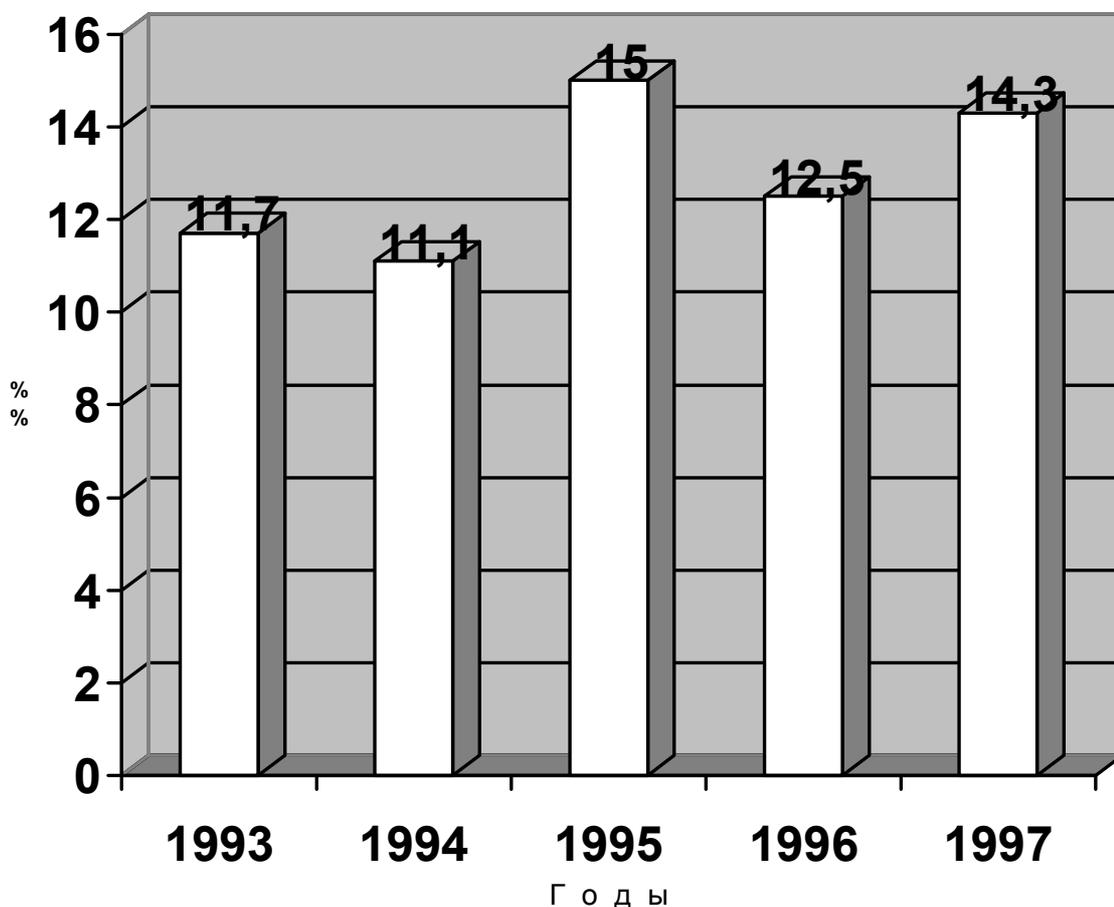
Иски о взыскании невыплаченной заработной платы, как правило, сопровождаются требованиями ее индексации. Рассматривая такие требования, суды исчисляют индексацию в соответствии с Законом РФ «Об индексации денежных доходов и сбережений граждан». Однако не всегда вопрос решается однозначно. 5 мая 1995г. Ленинский районный суд г.Томска, рассмотрев дело по иску Давыдова к АОТ «ТЗРО» о взыскании заработной платы, приходит к выводу о том, что за ноябрь-декабрь 1994г. с ответчика следует «взыскать индексацию заработной платы с учетом индекса потребительских цен», а за январь - февраль 1995г. следует взыскать проценты за пользование чужими денежными средствами в соответствии со ст.395 ГК РФ, исходя из учетной ставки ЦБ РФ. 25 марта 1997г. этот же суд, рассматривая дело по иску прокурора района в интересах Зайцевой и Ивановой к СГП «Томсклестоппром» о взыскании заработной платы, удовлетворяет требования истцов о взыскании с ответчика процентов за не-

своевременную выплату заработной платы в соответствии со ст.395 ГК РФ.

Убедительным подтверждением негативного влияния загруженности судей на качество рассмотрения дел является следующее обстоятельство. Нагрузка судей в судах кассационной инстанции значительно ниже, чем в районных судах. Судьи кассационной инстанции имеют возможность тщательно подготовиться к рассмотрению дел. Поэтому число судебных решений, отмененных (измененных) в порядке надзора, незначительно и остается стабильным на протяжении ряда лет (см. Таблица №15).

Приведенные статистические данные по спорам, разрешенным районными судами Томской области, подтверждают су-

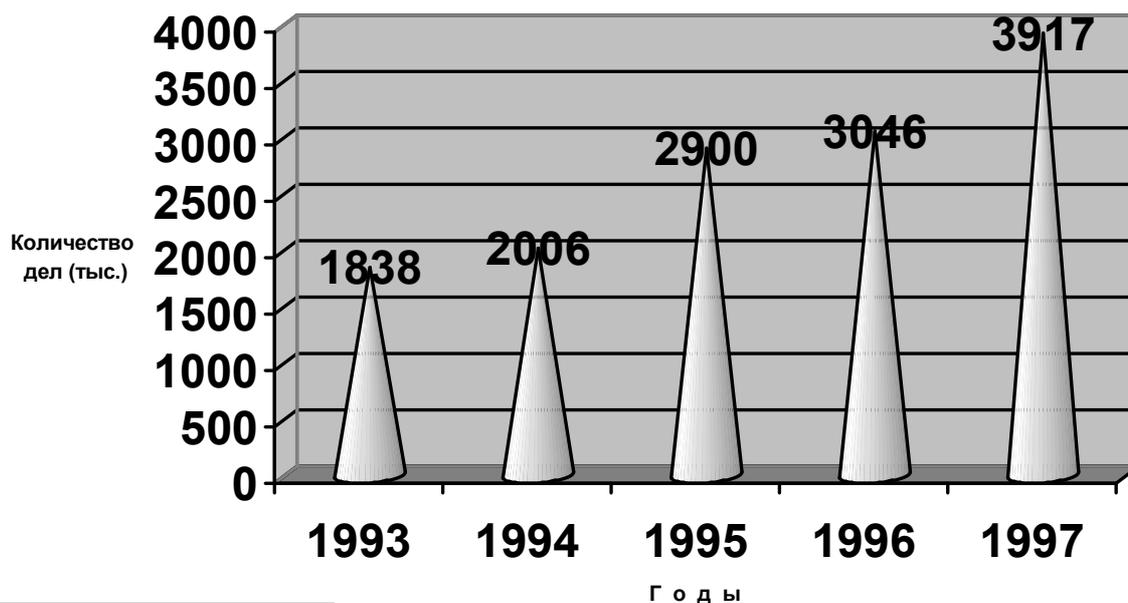
Таблица №15
Количество решений по трудовым делам, отмененных
в Томской области в порядке надзора
(из общего числа принесенных протестов)



ществленное увеличение количества дел, возникающих из трудовых правоотношений в общем объеме дел, рассмотренных в порядке гражданского судопроизводства.

Отмеченные тенденции характерны как для Томской области, так и для других субъектов Федерации, всей страны в целом. Об этом свидетельствуют статистические данные Верховного Суда Российской Федерации за последние годы¹⁷⁸. В общем количестве гражданских дел неуклонно увеличивается доля споров, возникающих из трудовых правоотношений. Также, как и в Томской области, в Российской Федерации в целом, в последние годы многократно увеличивается число трудовых споров, находившихся в производстве судьи в течение года. Растет количество гражданских (в том числе и трудовых) дел, рассмотренных с нарушением процессуальных сроков. Сравнительные данные приведены в таблицах №№ 16, 17, 18, 19.

Таблица №16
Количество гражданских дел, рассмотренных районными (городскими) судами РФ



¹⁷⁸ Российская юстиция, 1998, №7, с.54; 1997, №6, с.66; 1996, №6, с.49; 1995, №5, с.55.

Таблица №17
Количество трудовых споров, рассмотренных районными
(городскими) судами РФ

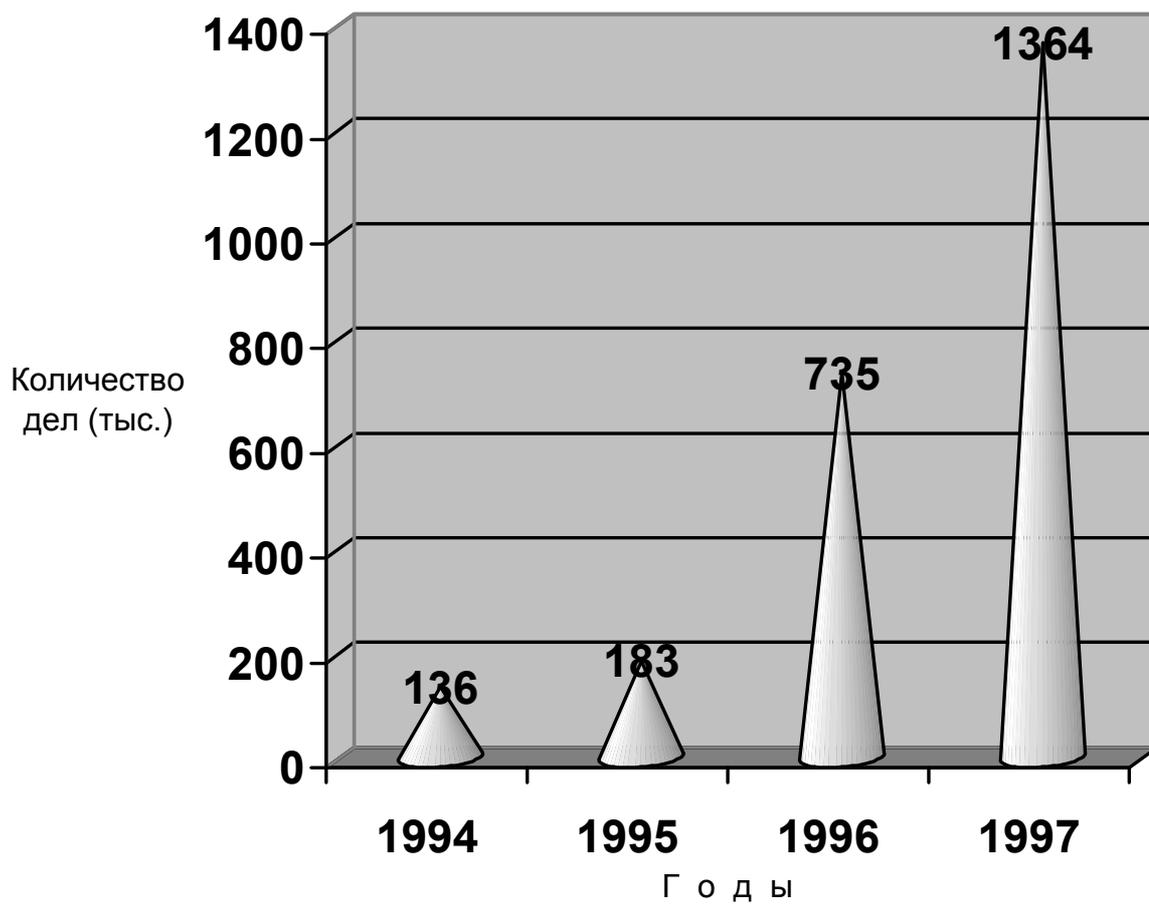
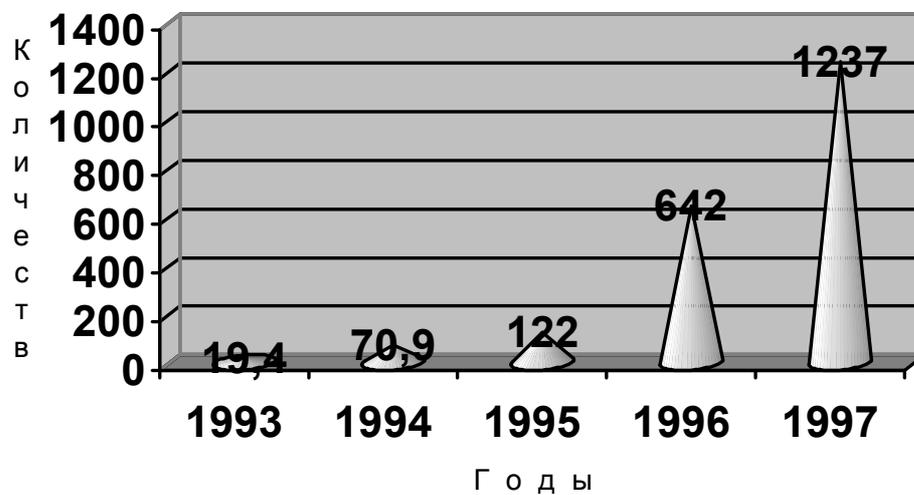
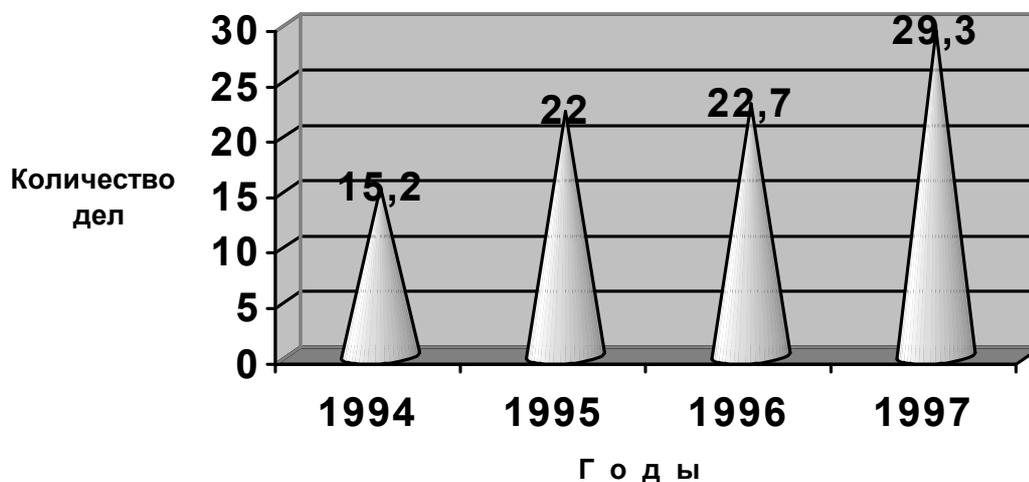


Таблица №18
Количество исков об оплате труда, рассмотренных районными
(городскими) судами РФ



Введение института мировых судей едва ли приведет к

Таблица №19
Количество гражданских дел, рассматриваемых судьей
районного (городского) суда в месяц по РФ



серьезному улучшению ситуации в этой области по нескольким причинам. Статья 3 ФЗ РФ «О мировых судьях в Российской Федерации» предусматривает, что в компетенцию мировых судей входят, наряду с гражданскими делами, отнесенными гражданским процессуальным законодательством к их подсудности, также уголовные дела о преступлениях, за которые может быть назначено наказание в виде лишения свободы на срок до двух лет, дела по административным правонарушениям и жалобы по ним и иные дела, рассмотрение которых возложено на мировых судей федеральными законами. Это обстоятельство не позволит мировому судье сосредоточиться на рассмотрении дел по трудовым спорам, приоритет все также будет отдаваться уголовным делам.

Федеральный закон «О мировых судьях в Российской Федерации» к компетенции мирового судьи относит, в частности, дела, возникающие из трудовых правоотношений, за исключением дел о восстановлении на работе. Такое изменение подсудности трудовых споров не способно повысить эффективность и качество их рассмотрения. Мировой судья должен рассматривать, кроме трудовых, дела, возникающие из гражданских, семейных, административных и иных правоотношений. Рассмотрение различных категорий трудовых споров разными судами (районными судами – дел о восстановлении на работе незаконно уволенных работников и иных дел – мировыми судьями) не будет способствовать повышению эффективности рассмотрения трудовых споров. Не вполне обоснованным представляется отнесение законодателем споров о восстановлении на работе незаконно уволенных работников к подведомственности районных судов, а споров о восстановлении в должности незаконно переведенных работников – к компетенции мировых судей.

И, наконец, принятие указанного закона не решает вопроса о предлагаемом расширении судебной подведомственности за счет отнесения к ней споров об изменении и установлении условий труда, заключении коллективных трудовых до-

говоров, исполнении решений, принятых в результате примирительных процедур в случае их неисполнения в добровольном порядке.

Материально-техническое обеспечение деятельности мирового судьи указанным законом возлагается на органы юстиции субъекта Федерации. К ведению субъекта Федерации относится и определение размера участков (численности обслуживаемого населения), в пределах которых мировой судья осуществляет свою деятельность. Экономическое состояние субъектов РФ не позволяет надеяться на то, что нагрузка на мирового судью, его материально-техническое обеспечение будут оптимальными.

Едва ли не единственным шагом, позволяющим реально повысить качество рассмотрения дел по трудовым спорам, наиболее эффективно защитить трудовые права работника и работодателя, устранить волокиту при рассмотрении указанных дел (и, тем самым, одновременно поднять качество рассмотрения других категорий дел), явилось бы создание в Российской Федерации судов по рассмотрению трудовых споров (трудовых судов).

В соответствии со ст.118 Конституции РФ ее судебная система устанавливается Конституцией и федеральным конституционным законом (Федеральным конституционным законом РФ «О судебной системе РФ»). В этой же статье указывается, что судебная власть осуществляется посредством конституционного, гражданского, административного и уголовного судопроизводства. В статье 4 закона «О судебной системе Российской Федерации» устанавливается, что ее судебную систему составляют федеральные суды, конституционные (уставные) суды и мировые судьи субъектов РФ. В свою очередь, систему федеральных судов общей юрисдикции составляют Конституционный суд РФ, Верховный суд РФ, Верховные суды республик и суды иных субъектов Федерации, районные суды, военные и специализированные суды. Арбитражные суды различных уровней составляют систему федеральных арбитражных судов. Ста-

тья 26 указанного закона предусматривает, что специализированные федеральные суды по рассмотрению гражданских и административных дел учреждаются путем внесения изменений и дополнений в закон «О судебной системе Российской Федерации», а их полномочия, порядок образования и деятельности устанавливаются федеральным конституционным законом.

Статья 1 ГПК РСФСР определяет, что в порядке гражданского судопроизводства рассматриваются, в частности, дела, возникающие из трудовых правоотношений. Следовательно, отсутствует необходимость введения в законодательные акты РФ понятия «трудового судопроизводства» и внесения соответствующих изменений в ст.118 Конституции РФ. Сопоставление приведенных норм Конституции РФ, Федерального конституционного закона «О судебной системе РФ», ГПК РСФСР позволяет сделать вывод, что суды по рассмотрению трудовых споров могут существовать в виде специализированных федеральных судов (судов специальной компетенции) по рассмотрению трудовых споров – трудовых судов. Создание таких судов может быть осуществлено путем внесения соответствующих изменений и дополнений в закон «О судебной системе РФ». А их полномочия, порядок образования и деятельности должны быть установлены Федеральным конституционным законом «О трудовых судах Российской Федерации».

§2. Порядок организации и деятельности трудовых судов

Порядок организации и деятельности, а также полномочия специализированных федеральных судов общей юрисдикции по рассмотрению трудовых споров (далее – трудовые суды) должны определяться федеральным конституционным законом РФ. Поэтому создаваться и упраздняться они могут лишь на основании такого закона.

Трудовые суды, как и иные федеральные суды, должны входить в судебную систему РФ. Целесообразно их создание в соответствии с административно-территориальным делением субъектов РФ. При этом необходимо учитывать, что в удаленных и малонаселенных регионах России количество требующих разрешения трудовых споров может быть невелико. Поэтому допустимо создание межрайонных трудовых судов, в зависимости от численности населения. Такой подход был реализован законодателем в законе «О мировых судьях в Российской Федерации».

Это обусловлено тем, что работникам и работодателям, находящимся в определенных районах, городах предпочтительнее обращаться в суд по месту своего жительства (нахождения). Количество трудовых споров, рассматриваемых в пределах одного административного района (округа), вполне достаточно для формирования трудового суда. В 1997 – 1998г.г. количество трудовых споров в общем количестве дел, рассмотренных районными судами Томской области составляет около 1\3 (9930 дел из 30396 в 1997г., 11872 дела из 31074 – за 1998г.)¹⁷⁹. В 1997г. количество гражданских дел составляло 70% от всех дел, рассмотренных судьей районного суда Томской области. Ежемесячная нагрузка составляла в 1997г. 8,4 уголовных дела и 19,6 гражданских дел. Таким образом, в общем количестве дел (уголовных и гражданских), рассматриваемых судьей, трудовые споры составля-

¹⁷⁹ Статистические данные по иным регионам Западной Сибири см. в Приложении №1.

ют около 24%. Иначе говоря, практически каждое четвертое дело, рассматриваемое районным судом – это трудовой спор. Если в настоящее время районные суды г.Томска насчитывают, в зависимости от района, 10 – 15 судей, то применительно к городским районам трудовые суды должны насчитывать 5 – 6 судей. Если учесть, что в настоящее время г.Томск разделен на два административных округа, то можно предложить создание двух районных (окружных) судов с такой же численностью судей и аппарата судов, что и обычный районный суд. При этом нагрузка на судей судов, рассматривающих только трудовые дела, была бы сопоставима с нагрузкой судьи суда общей юрисдикции. И это без учета дел, связанных с коллективными трудовыми спорами, которые следует относить к компетенции трудовых судов. Следовательно, районный (окружной) трудовой суд должен иметь для обеспечения своей деятельности и аппарат, аналогичный по численности и структуре районному суду общей юрисдикции (канцелярия, секретари судебного заседания, архивариус и др.). Очевидно, что необходимо и соответствующее материально – техническое обеспечение деятельности трудовых судов, – помещения, транспорт, средства связи и т.п. В соответствии с Законами РФ «Об исполнительном производстве» и «О судебных приставах» принудительное исполнение решений судов, арбитражных судов, актов иных указанных в законе юрисдикционных органов возложено на службы судебных приставов. Нет препятствий к тому, чтобы решения трудовых судов исполнялись бы на основании и в соответствии с указанными законами, т.е. судебными приставами – исполнителями.

Трудовой суд должен возглавляться председателем суда. Решения по трудовым делам будут выноситься судом от имени Российской Федерации.

Трудовые суды могут рассматривать дела, возникающие из трудовых отношений, в качестве суда первой инстанции, а также в порядке пересмотра дел по вновь открывшимся обстоятельствам. Пересмотр решений трудовых судов в кассацион-

ном порядке и в порядке надзора осуществляется судом субъекта РФ в соответствии с гражданским процессуальным законодательством Российской Федерации.

Решения, определения, постановления, вызовы, извещения и иные судебные акты, выносимые трудовым судом обязательны для исполнения на всей территории Российской Федерации органами государственной власти, местного самоуправления, юридическими лицами и общественными организациями, должностными лицами и гражданами.

Судьи трудовых судов должны быть независимы, в своей деятельности подчиняться только закону. На них распространяются установленные Законом РФ «О статусе судей в Российской Федерации», другими федеральными законами гарантии независимости, неприкосновенности, материального обеспечения и социальной защиты.

Предъявляемые к судье трудового суда требования определяются Конституцией РФ. Судья трудового суда должен избираться населением соответствующего субъекта РФ по представлению (заключению) квалификационной коллегии судей субъекта РФ. Судьей может быть гражданин РФ, не моложе 30 лет, имеющий высшее юридическое образование и стаж работы по юридической специальности не менее 5 лет, сдавший квалификационный экзамен. Первичный срок полномочий судьи следует установить в пять лет. По истечении указанного срока судья может быть избран на должность без ограничения срока его полномочий. Прекращение либо приостановление полномочий судьи осуществляется в порядке, предусмотренном Законом РФ «О статусе судей в Российской Федерации».

Судья трудового суда, являясь государственным служащим, не вправе заниматься предпринимательской деятельностью, совмещать работу в должности судьи с другой оплачиваемой работой, кроме научной, педагогической и иной творческой деятельности. Судья не вправе избираться депутатом представительных органов государственной власти, органов

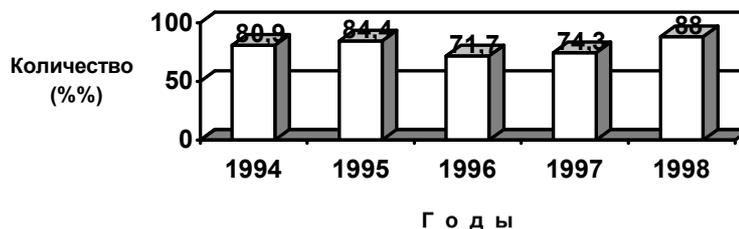
местного самоуправления, принадлежать к политическим партиям и движениям.

В зависимости от категории трудовых споров они могут рассматриваться судьей единолично, либо судом в коллегиальном составе в порядке, устанавливаемом Трудовым процессуальным кодексом РФ.

В коллегиальном составе дела могут рассматриваться председательствующим, являющимся профессиональным судьей и двумя народными заседателями. Трудовые суды могут рассматривать дела, возникающие из трудовых правоотношений, с участием народных заседателей в случаях, предусмотренных Трудовым процессуальным кодексом РФ. Народные заседатели пользуются процессуальными правами и несут процессуальные обязанности наравне с председательствующим. Большинство гражданских дел (70-80 %) рассматривается судьями единолично (см. Таблица №1). Представляется обоснованным, что и большинство дел, возникающих из трудовых правоотношений, должно рассматриваться судьей единолично. Исключение будут составлять дела о восстановлении на работе, а также связанные с коллективными трудовыми спорами. С учетом специфики трудовых споров можно предоставить судье трудового суда право признать обязательным рассмотрение трудового спора с участием народных заседателей. Определение об этом судья должен выносить на стадии подготовки дела к судебному разбирательству¹⁸⁰.

¹⁸⁰ В.И. Миронов иначе подходит к вопросу формирования состава трудового суда. (Миронов В.И. История трудового права: теория и практика, с.58-59). Предлагаемое им введение в состав трудового суда представителей работников и работодателей представляется нам проблематичным. Причин к этому несколько. Если представители обеих сторон трудового договора будут избираться как народные заседатели и впоследствии входить в состав суда на паритетной основе, то это вполне обоснованно. Составление же органом по труду списков представителей работников и их «направление» в суд, как это предлагает В.И. Миронов, едва ли может быть реализовано на законных основаниях, поскольку противоречит смыслу ст.55 Конституции РФ, п.2 ст.1 ГК РФ. В соответствии с ними права человека (и работодателя), в том числе и гражданские, могут быть ограничены федеральным законом только в той мере, в какой это необходимо в целях защиты конституционного строя, нравственности, здоровья, прав и законных интересов других лиц, обеспечения обороны страны и безопасности государства. Представители работодателя, как верно отмечает В.И. Ми-

Таблица №1
Количество гражданских дел, рассматриваемых судьями
районных судов Томской области единолично



ронов, будут получать заработную плату по месту работы, поэтому будет очевидным нежелание работодателя отвлекать своих работников для выполнения обязанностей, не связанных с их трудовой функцией.

Автор также предлагает, чтобы в суде при рассмотрении трудовых споров присутствовал представитель органа по труду для того, чтобы не допускать срыва судебных заседаний из-за неявки одной из сторон. Не вполне ясно практическое значение такого предложения. С одной стороны, действующее гражданское процессуальное законодательство в настоящее время уже предусматривает возможность участия в деле представителя органа по труду в качестве органа государственного управления, участвующего в деле для дачи заключения в целях осуществления возложенных на него обязанностей и защиты прав граждан и организаций (п.2 ст.42 ГПК РСФСР). С другой стороны, присутствие представителя органа по труду не сможет уменьшить количество срывов судебных заседаний, поскольку он занимает самостоятельное процессуальное положение и не вправе заменить в деле неявившуюся сторону. Суд должен отложить разбирательство дела в отсутствие сторон, в отношении которых не имеется сведений об их извещении, либо он вправе отложить разбирательство дела в случае признания причин неявки сторон уважительными (ст.157 ГПК РСФСР). Если же ответчик, а в большинстве трудовых споров им является работодатель, извещен надлежащим образом, то суд вправе вынести заочное решение в порядке, предусмотренном ГПК РСФСР. Представляется, что менять существующий порядок нет достаточных оснований, поскольку рассмотрение дела в отсутствие сторон может существенно нарушить их процессуальные права. Неслучайно законодатель предусматривает такое безусловное основание к отмене решения, как рассмотрение дела в отсутствие кого-либо из лиц, участвующих в деле, не извещенных о месте и времени судебного заседания (ст.308 ГПК РСФСР).

Вопрос финансирования предлагаемых изменений судебной системы, учитываемый В.И. Мироновым при рассматриваемом порядке формирования состава трудового суда, действительно, очень важен. Но при анализе необходимых финансовых затрат следует учитывать категории дел, рассматриваемых судьей трудового суда единолично и судом в коллегиальном составе. Автор эти вопросы оставляет без рассмотрения. Между тем, число категорий трудовых дел, которые трудовой суд должен рассматривать в коллегиальном составе, невелико – это дела о восстановлении на работе незаконно уволенных и переведенных работников. Как подтверждают приведенные выше данные, доля таких дел в общем количестве трудовых споров незначительна.

Порядок избрания народных заседателей трудовых судов должен определяться федеральным законом. Деятельность народных заседателей следует оплачивать из средств федерального бюджета в размере, устанавливаемом Правительством РФ.

В своей деятельности трудовые суды должны руководствоваться принципами гласности, национального языка судопроизводства, осуществлять рассмотрение дел на основе равенства всех перед законом и судом. Рассмотрение дел в трудовых судах устанавливается, как правило, открытое за исключением дел, связанных с необходимостью оглашения сведений, составляющих государственную тайну.

Трудовые суды будут представлять собой федеральные суды, следовательно, их финансирование следует осуществлять за счет средств федерального бюджета через Судебный департамент Верховного Суда Российской Федерации. Эффективная деятельность трудовых судов может быть достигнута только в случае их своевременного и в полном объеме финансирования. Поэтому их финансирование следует осуществлять по нормативам не меньшим, чем установлено для судов общей юрисдикции. Объемы финансирования должны указываться отдельной строкой в федеральном бюджете.

Организационное и материально-техническое обеспечение деятельности трудовых судов необходимо осуществлять через Судебный департамент при Верховном Суде РФ. Аппараты трудовых судов будут обеспечивать их работу, анализ статистической информации о деятельности судов, информационное обеспечение, выполнять иные функции, определяемые Судебным департаментом Верховного Суда РФ. Работники аппаратов трудовых судов должны быть государственными служащими, назначаться на должности в соответствии со штатным расписанием, и с должностными окладами, установленными для районных судов общей юрисдикции.

В зале судебного заседания трудовых судов необходимо сохранить атрибутику судов общей юрисдикции (арбитражных судов).

§3. Компетенция трудовых судов

Введение в судебную систему России трудовых судов, как уже отмечалось, должно сказаться на улучшении качества, сокращении сроков рассмотрения дел, возникающих из трудовых правоотношений. Районные суды рассматривают в настоящее время споры по делам, возникающим из трудовых правоотношений. Они включают в себя дела по спорам, возникающим непосредственно из трудового правоотношения, спорам, ему предшествующим (например, в связи с отказом в приеме на работу) и спорам, возникающим после прекращения трудового правоотношения. Иначе их можно назвать спорами, возникающими в связи с нарушениями требований законодательства о труде РФ по заключению, исполнению и расторжению трудового договора, установлению условий оплаты и охраны труда.

Наука гражданского и уголовного процессуального права не знает понятия «компетенция». Для определения круга гражданских дел, которые могут быть рассмотрены судами общей юрисдикции, используются понятия «подведомственность» и «подсудность». Принципиальных разногласий по поводу содержания этих понятий у ученых-процессуалистов нет. Вместе с тем, следует признать, что общепринятые определения подведомственности и подсудности в процессуальной науке отсутствуют. Подведомственность определяют и как относимость гражданских дел, и как разграничение компетенции различных органов, и как круг дел, отнесенных законом к ведению того или иного органа и др.¹⁸¹ Г.Л. Осокина в подведомственности усматривает неразрывное единство двух составляющих: «пол-

¹⁸¹ Детальный анализ понятий подведомственности и подсудности, различных взглядов на это вопрос можно найти: Осокина Г.Л. Подведомственность и подсудность дел гражданского судопроизводства. – Томск, 1993.

номочия (выделено мною – И.К.) государственных и общественных органов по рассмотрению и разрешению юридических дел, которые (полномочия) могут быть законодателем сужены либо наоборот расширены и критерии разграничения этих полномочий»¹⁸². Не оспаривая справедливость приведенного мнения, следует, все же указать, что Г.Л. Осокина в цитируемой работе отождествляет понятия «компетенция» и «полномочия»¹⁸³. В этой связи хотелось бы обратить внимание на следующее. Компетенция, в традиционном понимании, трактуется как «совокупность юридически установленных полномочий, прав и обязанностей конкретного государственного органа (органа местного самоуправления) или должностного лица, определяющих его место в системе государственных органов (органов местного самоуправления)».¹⁸⁴ С другой стороны, полномочие определяется как «официально предоставленное кому-либо право какой-нибудь деятельности, ведения дел»¹⁸⁵. Поэтому представляется обоснованным применение в последнее время законодателем термина «компетенция» для обозначения круга дел, которые рассматриваются судами различных звеньев судебной системы Российской Федерации. Хотя законодательное разъяснение этого термина отсутствует, тем не менее, его смысл очевиден из содержания соответствующих статей Федеральных законов. Так, ФЗ РФ «О мировых судьях в Российской Федерации» содержит ст.3 «Компетенция мировых судей», определяющую круг дел, которые вправе рассматривать мировой судья. Федеральный Конституционный закон «О судебной системе Российской Федерации» также содержит понятие «компетенция» – в ст.ст.19,20,21,22,24,25. Поэтому

¹⁸² Осокина Г.Л. Подведомственность и подсудность дел гражданского судопроизводства, с.9-10.

¹⁸³ Там же, с.9.

¹⁸⁴ Большой юридический словарь. – М.: Изд-во «Инфра-М», 1977. Аналогичное определение «компетенции» можно найти и в кн. Большой Энциклопедический Словарь / Под ред. А.М. Прохорова. – М.: Научное издательство, 1997.

¹⁸⁵ Ожегов С.И. и Шведова Н.Ю. Толковый словарь русского языка. – М.: Изд-во «Азъ», 1996.

представляется, что применение в законодательной и научной практике термина «компетенция» для определения круга дел, рассматриваемыми тем или иным юрисдикционным органом, в том числе и судом, является вполне допустимым.

Коллективные трудовые споры по действующему законодательству рассматриваются в примирительно-третейском порядке. При этом, как указывалось, решения и рекомендации примирительной комиссии, посредника, трудового арбитража не обеспечиваются мерами принудительного исполнения. Однократное наложение штрафа за несоблюдение их условий (только в отношении представителей работодателя) не обеспечивает действенности примирительных процедур. На начальном этапе разрешения коллективного трудового спора применение третейско-примирительных процедур является оправданным. Однако, в дальнейшем законодателем должны быть предусмотрены меры, направленные на возможность судебной защиты прав сторон коллективных трудовых конфликтов.

Ученые-процессуалисты связывают возникновение спора с моментом предъявления иска в суд. Спор, по их мнению, можно считать возникшим в случае документальной фиксации в порядке, установленном законодательством, имеющих разногласий между сторонами спора. Индивидуальный трудовой спор считается таковым с момента обращения работника в комиссию по рассмотрению трудовых споров, либо в суд. Коллективный трудовой спор возникает со дня сообщения работодателя об отклонении всех или части требований работников, несообщение в установленный законом срок о своем решении, либо с даты составления протокола разногласий в ходе коллективных трудовых переговоров (ст.ст.2, 4 ФЗ РФ «О порядке разрешения коллективных трудовых споров»).

В целях наиболее полной защиты прав работников и работодателей, они должны быть наделены правом на обжалование в трудовом суде ряда актов, принимаемых в порядке примирительно-третейского разбирательства. Трудовой суд должен быть наделен правом пересмотра (проверки законности)

решений примирительной комиссии, посредника, трудового арбитража в случаях, если при рассмотрении коллективного трудового спора была нарушена процедура его рассмотрения, установленная Федеральным законом.

Трудовой суд должен быть вправе рассматривать жалобы по делам, возникающим из коллективных трудовых споров, если работодатель в установленный законом срок не сообщает о своем решении о рассмотрении спора в примирительном порядке, либо уклоняется от ведения переговоров с представителями работников. По таким делам решения трудового суда должны вступать в законную силу немедленно по их провозглашении и не могут подлежать кассационному обжалованию. Вместе с тем, следует допускать обжалование и опротестование таких решений в порядке надзора в суд общей юрисдикции субъекта РФ.

Основами судеустройства Союза ССР 1924г.¹⁸⁶ предусматривалось обжалование решений расценочно-конфликтных комиссий трудовыми сессиями народных районных судов. В настоящее время районные суды, рассматривая дела по трудовым спорам, бывших предметом рассмотрения КТС, не анализируют решение комиссии по существу, а рассматривают дело в обычном порядке, руководствуясь нормами материального и процессуального права. Следовательно, их нельзя признать «кассационной инстанцией» по отношению к КТС. Представляется, что существующий процессуальный порядок не требует изменений. Тем более, как указывалось ранее, предпочтительней альтернативная подведомственность тех трудовых споров, в отношении которых действующее процессуальное законодательство предусматривает обязательный досудебный порядок рассмотрения.

Трудовым судам, как уже отмечалось, должны быть подсудны и споры о признании объявленной или начавшейся заба-

¹⁸⁶ Собрание законов и распоряжений Рабоче-Крестьянского Правительства Союза Советских Социалистических Республик. – М.: Изд-во «Красный Пролетарий», 1924, №3.

ставки незаконной. Объявленная забастовка может и не состояться. Поэтому следует согласиться с мнением С.Ю. Чучи о том, что решение о признании забастовки несостоявшейся принимается судом¹⁸⁷. Очевидно, что это должен быть трудовой суд¹⁸⁸.

Компетенция трудовых судов определяется как предметом спора, так и его субъектным составом. Споры, возникающие из трудовых правоотношений, возможны с участием не только работников предприятий, учреждений и организаций с различной формой собственности, разных организационно-правовых форм. Такие споры возникают с участием государственных, муниципальных служащих, военнослужащих, работников прокуратуры, органов внутренних дел и других работников. Споры с их участием могут быть связаны не только непосредственно с трудом (прием на службу, увольнение, перевод, оплата труда и др.), но и с теми или иными вопросами их социального обеспечения. Несмотря на известные особенности регулирования труда этих категорий работников, перечисленные споры должны быть отнесены к компетенции трудовых судов. Объясняется это тем, что такие споры возникают в связи с несамостоятельным, подчиненным характером их труда, насколько специфично бы ни было его правовое регулирование.

Таким образом, к компетенции трудовых судов следует отнести: дела по спорам о восстановлении на работе незаконно уволенных или переведенных работников; дела об отказе в приеме на работу в случаях, предусмотренных законодательством о труде; об оплате труда; дела о признании объявленной или начавшейся забастовки незаконной; дела о при-

¹⁸⁷ Чуча С.Ю. Коллективные трудовые споры в Российской Федерации: Автореф. дис. канд. юрид. наук. – Екатеринбург, 1997, с.16.

¹⁸⁸ С.Ю. Чуча предлагает создание системы районных трудовых судов, кассационной и надзорной инстанцией для которых являлись бы суды общей юрисдикции субъектов РФ. Однако при этом он почему-то относит дела о признании забастовки несостоявшейся, незаконной, об отложении или приостановлении забастовки, к подведомственности судов общей юрисдикции с введением соответствующих изменений в ГПК РСФСР (Чуча С.Ю. Указ. соч., с.16).

знании объявленной забастовки несостоявшейся; дела об обжаловании отказа работодателя от ведения коллективных переговоров или его уклонения от ведения таких переговоров; коллективные трудовые споры в случае, если сторонам в ходе примирительных процедур не удалось прийти к соглашению и последовавшая за этим забастовка оказалась безрезультатной; дела по требованиям о понуждении виновной стороны к исполнению соглашений, достигнутых в ходе примирительных процедур, если меры административного воздействия оказались неэффективными; дела по требованиям о заключении коллективного договора и изменения его условий; дела об оспаривании актов примирительно-третейских органов (примирительной комиссии, посредника, трудового арбитража) в случае нарушения ими порядка рассмотрения коллективных трудовых споров, установленного Федеральным законом; пересмотр дел, возникающих из индивидуальных трудовых правоотношений по вновь открывшимся обстоятельствам.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1

Динамика рассмотрения гражданских и
трудовых дел судами Западно-
Сибирского региона

Сводная таблица динамики рассмотрения
гражданских и трудовых дел судами
Томской области в 1993 – 1998г.г.

	1993г.	1994г.	1995г.	1996г.	1997г.	1998г.
Всего гражданских дел	16565	17712	19338	24804	30396	31074
Количество судей	107	107	127	123	141	125
Количество дел, всего, рассмотренных единолично	--	14332	16321	17789	22596	27334
Нагрузка на судью, дел (всего/ трудовых)	155 9	165 12	152 15	202 42	215 70	249 95
Всего трудовых дел	986	1286	1967	5233	9930	11872
Дел о восстановлении на работе	457	383	321	301	346	362
Дел об оплате труда	275	636	1410	4557	8820	10386
Дел о возмещении ущерба, причиненного при исполнении трудовых обязанностей.	102	71	59	83	99	111
Трудовых дел другого характера	124	163	154	247	604	961
Дел о возмещении вреда за увечье и смерть кормильца при исполнении трудовых обязанностей	28	33	23	45	61	52
Рассмотрено дел с нарушением сроков (всего/трудовых)	2694/16,3% 396/40,0%	2945/16,6% 447/34,8%	4330/22,4% 866/44,0%	5330/21,5% 1239/23,7%	6233/20,5% 1569/15,8%	6192/19,9% 1482/12,5%

Сводная таблица динамики рассмотрения
гражданских и трудовых дел судами Новосибирской
области в 1993–1998г.г.

Категории дел/ Годы	1993г.	1994г.	1995г.	1996г.	1997г.	1998г.
Всего гражданских дел (вкл. судебн. приказы)	30072	35071	57199	55768	94291	96069
Количество судебных приказов	-----	-----	-----	4485	18037	19142
Количество судей	245	248	248	243	244	250
Количество гражданских дел, рассмотренных единолично	17729	20212	40018	50744	79362	82684
Нагрузка на судью, дел (все- го/трудовых)	123 6	141 9	230 13	229 52	386 152	384 147
Всего трудовых дел	1487	2228	3339	12644	37089	36695
Дел о восстановлении на работе	588	539	472	531	645	709
Дел об оплате труда	207	1080	2398	11477	34219	34213
Дел о возмещении ущерба, при- чиненного при исполнении тру- довых обязанностей.	472	371	246	254	263	189
Трудовых дел другого характера	163	195	172	328	1887	1505
Дел о возмещении вреда за уве- чье и смерть кормильца при ис- полнении трудовых обязанно- стей	57	43	51	54	75	79
Рассмотрено дел с нарушением сроков (всего/трудовых)	3967	4853	10700	10826	12369	18037

Сводная таблица динамики рассмотрения гражданских
и трудовых дел судами Кемеровской области
в 1995 - 1997г.г.

Категории дел/ Годы	1995г.	1996г.	1997г.
Всего гражданских дел	69786	91151	121800
Количество судей	291	291	293
Количество дел, всего, рассмотренных единолично	40051	54625	73471
Нагрузка на судью, дел (всего/ трудовых)	239,8 1,7	313,2 114,6	415,7 184,0
Всего трудовых дел	4790	33339	53919
Дел о восстановлении на работе	803	1054	1276
Дел об оплате труда	3485	29859	50431
Дел о возмещении ущерба, причиненного при исполнении трудовых обязанностей.	59	366	549
Трудовых дел другого характера	237	1682	1170
Дел о возмещении вреда за увечье и смерть кормильца при исполнении трудовых обязанностей	206	378	493
Рассмотрено дел с нарушением сроков (всего/трудовых)	4228 823	6796 1486	8571 2636

Сводная таблица динамики рассмотрения
гражданских и трудовых дел судами Алтайского края
в 1996 – 1997г.г.

Категории дел/ Годы	1996г.	1997г.
Всего гражданских дел (включая судебные приказы)	59198	89563
Количество судей	283	298
Количество дел, всего, рассмотренных единолично	47010	77344
Нагрузка на судью, дел, включая судебные приказы (всего/трудовых)	209 76	301 167
Всего трудовых дел	21642	49905
Дел о восстановлении на работе	734	831
Дел об оплате труда	19819	47452
Дел о возмещении ущерба, причиненного при исполнении трудовых обязанностей.	311	262
Трудовых дел другого характера	621	1163
Дел о возмещении вреда за увечье и смерть кормильца при исполнении трудовых обязанностей	157	197
Рассмотрено дел с нарушением сроков (всего)	11991	14689

Сводная таблица

динамики рассмотрения гражданских и трудовых дел судами Кемеровской, Новосибирской, Томской областей и Алтайского края в 1993 – 1998г.г.

	1993	1994	1995	1996	1997	1998
Удельный вес трудовых споров в общем количестве гражданских дел (%)	5,4	6,7	7,6	29,2	38,8	38,2
Количество трудовых дел (1993г. принят за 100%)	100	140	211	690	1750	1836
Количество гражданских дел (1993г. принят за 100%)	100	112	153	167	248	252
Количество трудовых дел, рассмотренных судьей за год	7.5	10.5	15.0	71.0	143.0	-----
Количество гражданских дел, рассмотренных судьей за год	139	153	207	238	329	-----

ПРИЛОЖЕНИЕ №2

Проект

РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ
ФЕДЕРАЛЬНЫЙ КОНСТИТУЦИОННЫЙ ЗАКОН
О ТРУДОВЫХ СУДАХ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Статья 1. Трудовые суды Российской Федерации

1. Трудовые суды Российской Федерации (далее – трудовые суды), являясь специализированными федеральными судами общей юрисдикции, входят в судебную систему Российской Федерации.

2. Трудовые суды создаются в соответствии с административно-территориальным делением субъектов Российской Федерации. В пределах административного района (округа) действует один трудовой районный суд, состоящий из судей, количество которых определяется Судебным департаментом Верховного Суда Российской Федерации с учетом предложений субъектов Российской Федерации. В малонаселенных районах могут создаваться межрайонные трудовые суды.

3. Районные трудовые суды создаются и упраздняются на основании федерального закона.

Статья 2. Отправление правосудия трудовыми судами

1. Деятельность трудовых судов направлена на защиту трудовых прав и охраняемых законом интересов работников, государственных служащих, иных трудящихся, на которых распространяется действие трудового законодательства Российской Федерации.

2. Трудовые суды рассматривают в пределах своей компетенции дела в качестве судов первой инстанции и по вновь открывшимся обстоятельствам. Производство по делам, отнесенным настоящим Федеральным конституционным законом к

компетенции трудовых судов осуществляется в порядке, предусмотренном Трудовым процессуальным кодексом Российской Федерации.

Пересмотр решений трудовых судов в кассационном порядке и в порядке надзора осуществляется судами субъектов Российской Федерации и Верховным Судом Российской Федерации в порядке, предусмотренном гражданским процессуальным законодательством.

3. Решения по трудовым делам выносятся судом от имени Российской Федерации.

Статья 3. Принципы деятельности трудовых судов

1. Рассмотрение дел в трудовых судах открытое за исключением дел, связанных с необходимостью оглашения сведений, составляющих государственную тайну.

2. Трудовые суды осуществляют рассмотрение дел на основе равенства всех перед законом и судом.

3. Судопроизводство и делопроизводство в трудовых судах ведется на русском языке – государственном языке Российской Федерации или на языке большинства населения данной местности. Лицам, не владеющим языком, на котором ведется судопроизводство, предоставляется право выступать и давать объяснения на родном языке, а также пользоваться услугами переводчика.

4. Судьи трудовых судов независимы, в отправлении правосудия никому не подотчетны. Независимость судей трудовых судов обеспечивается в соответствии с Законом Российской Федерации «О статусе судей в Российской Федерации».

Статья 4. Обязательность судебных актов трудовых судов

Решения, определения, постановления, вызовы, извещения и иные судебные акты, выносимые трудовым судом обязательны для исполнения на всей территории Российской Феде-

рации органами государственной власти, местного самоуправления, юридическими лицами и общественными организациями, должностными лицами и гражданами.

Необходимые для отправления информация, документы и их копии представляются по требованиям судей трудовых судов безвозмездно.

Статья 5. Рассмотрение дел в трудовых судах

1. В зависимости от категории трудовых дел они рассматриваются судьей единолично, либо судом в коллегиальном составе в порядке, устанавливаемом Трудовым процессуальным кодексом Российской Федерации.

2. В коллегиальном составе дела рассматриваются председательствующим, являющимся профессиональным судьей и двумя народными заседателями. Трудовые суды рассматривают дела, возникающие из трудовых правоотношений, с участием народных заседателей в случаях, предусмотренных Трудовым процессуальным кодексом Российской Федерации. Народные заседатели пользуются процессуальными правами и несут процессуальные обязанности наравне с председательствующим.

3. Порядок избрания народных заседателей трудовых судов определяется федеральным законом. Деятельность народных заседателей оплачивается из средств федерального бюджета в размере, устанавливаемом Правительством Российской Федерации.

Статья 6. Компетенция трудовых судов

1. Трудовые суды рассматривают дела, возникающие из трудовых правоотношений; дела, возникающие из правоотношений, связанных с коллективными трудовыми спорами; иные дела, отнесенные к их ведению федеральными законами.

Статья 7. Статус судей трудовых судов

1. Судьи трудовых судов независимы, в своей деятельности подчиняются только закону. На них распространяются

установленные Федеральным конституционным законом «О судебной системе Российской Федерации», Законом Российской Федерации «О статусе судей Российской Федерации», другими федеральными законами гарантии независимости, неприкосновенности, материального обеспечения и социальной защиты.

2. Финансирование расходов на заработную плату и социальные выплаты судей трудовых судов, работников аппаратов трудовых судов осуществляется из федерального бюджета через территориальные органы Судебного департамента при Верховном Суде Российской Федерации.

Органы юстиции субъектов Российской Федерации организуют материально-техническое обеспечение деятельности трудовых судов, создают надлежащие условия деятельности судей трудовых судов и работников аппаратов трудовых судов.

Статья 8. Требования, предъявляемые к судье трудового суда

1. Судьей трудового суда может быть гражданин Российской Федерации, не моложе 30 лет, имеющий высшее юридическое образование и стаж работы по юридической специальности не менее 5 лет, не совершивший порочащих его поступков, сдавший квалификационный экзамен.

2. Судья трудового суда не вправе заниматься предпринимательской деятельностью, совмещать работу в должности судьи с другой оплачиваемой работой, кроме научной, педагогической и иной творческой деятельности. Судья не вправе являться депутатом представительных органов государственной власти, органов местного самоуправления, принадлежать к политическим партиям и движениям.

Статья 9. Порядок избрания судьи трудового суда

1. Судья трудового суда избирается населением соответствующего субъекта Российской Федерации по представлению (заключению) квалификационной коллегии судей субъекта Российской Федерации.

2. Первичный срок полномочий судьи устанавливается в пять лет. По истечении указанного срока судья может быть избран на должность без ограничения срока его полномочий. Прекращение либо приостановление полномочий судьи осуществляется в порядке, предусмотренном Законом Российской Федерации «О статусе судей в Российской Федерации».

Статья 10. Социальное обеспечение судей трудовых судов и членов их семей

1. Жизнь, здоровье и имущество судей трудовых судов находится под защитой государства в соответствии с Федеральным законом «О государственной защите судей, должностных лиц правоохранительных и контролирующих органов». В случае смерти (гибели) судьи трудового суда в связи с его служебной деятельностью нетрудоспособным членам его семьи, находившимся на его иждивении, выплачивается ежемесячное содержание, установленное Законом РФ «О статусе судей в Российской Федерации».

2. Судьям трудовых судов не позднее шести месяцев со дня их избрания на должность в случае необходимости улучшения жилищных условий предоставляется во внеочередном порядке жилье по месту нахождения соответствующего трудового суда с учетом права судьи на дополнительную жилую площадь.

Предоставление жилого помещения судье трудового суда производится за счет средств соответствующего субъекта Российской Федерации с последующей компенсацией понесенных ими расходов из федерального бюджета.

Статья 11. Организационное обеспечение деятельности трудовых судов

1. Организационное и информационное обеспечение деятельности трудовых судов осуществляется Судебным департаментом при Верховном Суде РФ. Аппараты трудовых судов осуществляют обеспечение их работы, анализ статистической ин-

формации о деятельности суда, информационное обеспечение, выполняют иные функции, определяемые Судебным департаментом Верховного Суда Российской Федерации.

2. Работники аппаратов трудовых судов являются государственными служащими, назначаются на должности в соответствии со штатным расписанием, и с должностными окладами, установленным для районных судов общей юрисдикции.

3. На указанные должности назначаются работники, имеющие высшее или среднее специальное юридическое образование.

Статья 12. Финансирование трудовых судов

1. Финансирование трудовых судов обеспечивается за счет средств федерального бюджета через Судебный департамент Верховного Суда Российской Федерации.

2. Финансирование трудовых судов производится по нормативам, установленным для судов общей юрисдикции, указывается отдельной строкой в федеральном бюджете.

3. Материально-техническое обеспечение трудовых судов служебными помещениями, транспортом, средствами связи, а также их обслуживание, эксплуатация и охрана осуществляются Судебным департаментом Верховного Суда Российской Федерации.

Статья 13. Символы государственной власти в зале судебных заседаний трудовых судов

1. В зале судебного заседания трудовых судов устанавливаются Государственный флаг Российской Федерации и помещается изображение Государственного герба Российской Федерации.

2. При отправлении правосудия по трудовым делам судьи трудовых судов заседают в мантиях либо имеют иной отличительный знак своей должности.

3. Трудовые суды имеют гербовые печати со своим наименованием, иные требуемые печати, штампы, бланки.

Статья 14. Заключительные и переходные положения

1. Настоящий федеральный конституционный закон вступает в силу со дня его официального опубликования.

2. До вступления в силу федерального конституционного закона «О трудовых судах Российской Федерации» и Трудового процессуального кодекса Российской Федерации дела по спорам, возникающим из трудовых правоотношений и иным спорам, отнесенным к компетенции трудовых судов, рассматриваются судами общей юрисдикции в порядке, предусмотренном гражданским процессуальным законодательством, КЗОТ Российской Федерации и иными федеральными законами.

2. До вступления в силу федерального закона, устанавливающего порядок избрания народных заседателей, народные заседатели трудовых судов избираются населением соответствующих субъектов Российской Федерации сроком на 5 лет.

3. Предложить Президенту Российской Федерации и поручить Правительству Российской Федерации привести свои законодательные акты в соответствие с настоящим федеральным конституционным законом.

4. Установить, что с принятием федерального конституционного закона «О трудовых судах Российской Федерации» ГПК РСФСР, КЗОТ Российской Федерации, Закон Российской Федерации «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» действуют в части, не противоречащей настоящему федеральному конституционному закону.

5. Сохранить за районными судами общей юрисдикции и за мировыми судьями существующую штатную численность, здания, помещения, транспорт и иные материальные и технические ресурсы.

Президент Российской Федерации

Б.Н. Ельцин

СПИСОК НОРМАТИВНЫХ АКТОВ

1. Конституция Российской Федерации. – М.: ЮЛ, 1993.
2. Конвенции Международной организации труда (МОТ). – М.: Издание Верховного Совета СССР, 1956.
3. Арбитражный процессуальный кодекс РФ // Собрание законодательства Российской Федерации, 1995, № 19, ст.1709.
4. Гражданский кодекс Российской Федерации. – М.: Изд-во «ИНФРА•М-НОРМА», 1997.
5. Гражданский процессуальный кодекс. Комментарий. – М.: Изд-во «Спарк», 1996.
6. Кодекс законов о труде. – М.: Изд-во «Спарк», 1997.
7. Комментарий к Арбитражному процессуальному кодексу Российской Федерации. – М.: Изд-во «Юридическая фирма Кон-тракт», 1995.
8. Комментарий к Кодексу законов о труде Российской Федерации / Под ред. К.Н. Гусова. – М.: Изд-во «Прспект», 1997.
9. Об арбитражных судах в Российской Федерации. Феде-ральный Конституционный Закон // Собрание законодательства Российской Федерации, 1995, N 18, ст.1589.
10. О судебной системе Российской Федерации. Феде-ральный конституционный Закон // Российская газета, N 3, 06.01.97.
11. О государственной защите судей, должностных лиц правоохранительных и контролирующих органов. Федеральный закон // Собрание законодательства Российской Федерации, 1995, N 17, ст.1455.
12. О государственной пошлине. Федеральный закон Рос-сийской Федерации. – Екатеринбург, 1997.

13. Об исполнительном производстве. Федеральный закон // Российская газета, N 149, 05.08.97.

14. Об основах муниципальной службы в Российской Федерации. Федеральный закон // Собрание законодательства Российской Федерации, 1998, №2, ст.224.

15. О международных договорах. Федеральный закон // Собрание законодательства Российской Федерации, 1995, №29, ст.2757.

16. О мировых судьях в Российской Федерации. Федеральный закон // Российская газета, № 289, 22.12.98.

17. О некоммерческих организациях. Федеральный закон // Собрание законодательства Российской Федерации, 1996, №3, ст.145.

18. О несостоятельности (банкротстве). Федеральный Закон // Российская газета, N 10, 18.01.98.

19. Об общественных объединениях. Федеральный закон // Собрание законодательства Российской Федерации, 1995, №21, ст.21.

20. Об особенностях правового положения акционерных обществ работников (народных предприятий). Федеральный Закон // Российская газета, N 142, 29.07.98.

21. Об основах государственной службы Российской Федерации. Федеральный закон // Собрание законодательства Российской Федерации, 1995, N 31, ст.2990.

22. О порядке разрешения коллективных трудовых споров. Федеральный закон // Собрание законодательства Российской Федерации, 1995, N 47, ст.4557.

23. О производственных кооперативах. Федеральный закон // Собрание законодательства Российской Федерации, 1996, №20, ст.20.

24. О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности. Федеральный закон Российской Федерации // Собрание законодательства Российской Федерации, 1996, N 3, ст. 148.

25. О статусе военнослужащих. Федеральный закон // Российская газета, N 104, 02.06.98.

26. О статусе судей в Российской Федерации. Федеральный закон (ред. от 21.06.95) // Собрание законодательства Российской Федерации, 1995, № 26, ст.2399.

27. О Судебном департаменте при Верховном Суде Российской Федерации. Федеральный закон Российской Федерации // Российская газета, N 6, 14.01.98.

28. О судебной системе Российской Федерации. Федеральный конституционный закон // Собрание законодательства Российской Федерации, 1997, №1, ст.1.

29. О судебных приставах. Федеральный закон // Российская газета, N 149, 05.08.97.

30. Основы судеустройства Союза ССР // Собрание законов и распоряжений Рабоче-Крестьянского Правительства Союза Советских Социалистических Республик. - М.: Изд-во «Красный Пролетарий», 1924, №3.

31. Семейный кодекс Российской Федерации. - М., Изд-во «Фонд «Правовая культура», 1996.

32. Указ Президента Российской Федерации. Об ответственности за нарушения трудовых прав граждан // Российская газета, №48, 12.03.94.

33. Постановление Конституционного Суда РФ от 16.04.93. «По делу о проверке конституционности правоприменительной практики обжалования работниками прокуратуры увольнений и наложения на них дисциплинарных взысканий, сложившейся в результате применения статьи 218 Кодекса за-

конов о труде Российской Федерации, статьи 40 Закона Российской Федерации от 17 января 1992 года «О прокуратуре Российской Федерации» и статьи 23 Положения о поощрениях и дисциплинарной ответственности прокуроров и следователей органов Прокуратуры СССР, утвержденного Указом Президиума Верховного Совета СССР от 17 февраля 1984 года» // Ведомости Российской Федерации, 1993, №29, ст.1141.

34. Постановление Правительства РФ от 6 февраля 1997. «О программе социальных реформ на период 1996 – 2000 года. // Российская газета, №55, 12.03.97.

35. Постановление Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 17 декабря 1996 г. N 17 «О предоставлении подразделениям органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации полномочий по урегулированию коллективных трудовых споров» // Бюллетень Министерства труда и социального развития Российской Федерации, 1997, N 1, с.23.

36. Постановление Министерства труда и социального развития Российской Федерации № 16 от 27.03.97г. «Об утверждении Рекомендаций об организации работы по рассмотрению коллективного трудового спора с участием посредника» // Бюллетень Министерства труда и социального развития Российской Федерации, 1997, №5, с.18.

37. Постановление Министерства труда и социального развития Российской Федерации № 17 от 27.03.97г. «Об утверждении рекомендаций об организации работы по рассмотрению коллективного трудового спора в трудовом арбитраже». – Бюллетень Министерства труда и социального развития труда Российской Федерации, 1997, №5, с.31.

38. Постановление Министерства труда и социального развития Российской Федерации № 11 от 12.03.97г. «Об утверждении рекомендаций об организации работы по рассмотрению коллективного трудового спора примирительной комис-

сией» // Бюллетень Министерства труда и социального развития Российской Федерации, 1997, №4, с.17.

39. Постановление Правительства РФ № 468 от 15.04.96г. «О службе по урегулированию коллективных трудовых споров» // Собрание законодательства Российской Федерации, 1996, №17, ст.15.

40. Заявление о пересмотре пункта соглашения об обеспечении минимума работ на период проведения забастовки подведомственно суду. Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации. Определение от 3 октября 1996 г. (Извлечение) // Бюллетень Верховного Суда Российской Федерации, 1997, N 2, с.12.

41. О практике рассмотрения судами гражданских дел по спорам об оплате труда // Бюллетень Верховного Суда Российской Федерации, 1997, N2, с. 22-24.

42. Спор о восстановлении на работе помощника прокурора подведомствен суду. Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда РФ. Определение от 26 июня 1995 г. // Бюллетень Верховного Суда Российской Федерации, 1996, N3, с. 6-7.

43. При взыскании заработной платы за время вынужденного прогула зачету подлежит заработная плата, полученная в другой организации за работу, на которую истец поступил после незаконного увольнения // Бюллетень нормативных актов Верховного Суда РФ, 1993, N11, с.5.

44. Отношения участников товарищества с ограниченной ответственностью, основанные на личном труде, регулируются нормами трудового законодательства // Бюллетень Верховного Суда Российской Федерации, 1993, N 4, с.3.

45. О внесении изменений и дополнений в некоторые постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации // Российская газета, N 17, 29.01.98.

46. О некоторых вопросах подведомственности споров. Письмо Высшего Арбитражного Суда Российской Федерации от 16 февраля 1994 г. N ОЩ-7/ОП-101 // Вестник Высшего Арбитражного Суда Российской Федерации, N 6, 1994, с.9.

47. О практике рассмотрения судами гражданских дел по спорам об оплате труда. Обзор судебной практики Верховного Суда Российской Федерации от 1 февраля 1997г. // Бюллетень Верховного Суда Российской Федерации, 1997, N 2, с.21.

48. Спор о восстановлении на работе помощника прокурора подведомственен суду. Постановление судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации // Бюллетень Верховного Суда Российской Федерации, 1996, N 3, с.13.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Аكوпова Е.М. О понятии трудового процесса // Проблемы трудового права и права социального обеспечения. – М.: ИГП АН СССР, 1975.
2. Алексеев С.С. Теория права. – М.: Изд-во «Бек», 1993.
3. Алексеев С.С. Общая теория права. Т.1. – М.: ЮЛ, 1982.
4. Алексеев С.С. Общая теория права. Т.2. – М.: ЮЛ, 1982.
5. Алексеев С.С. Проблемы теории права. Т.1. – Свердловск, 1972.
6. Алексеев С.С. Проблемы теории права. Т.2. – Свердловск, 1972.
7. Алексеев С.С. Механизм правового регулирования в социалистическом государстве. – М.: ЮЛ, 1966.
8. Алексеев С.С. Общие теоретические проблемы советского права. – М.: Госюриздат, 1961.
9. Александров Н.Г. Трудовое правоотношение. – М.: «Юриздат», 1948.
10. Александров Н.Г. Советское трудовое право. – М.: Госюриздат, 1954.
11. Александров Н.Г. Применение норм советского социалистического права. – М., Изд-во МГУ, 1958.
12. Александров Н.Г. Теория государства и права. – М.: ЮЛ, 1974.
13. Александров Н.Г. Советское трудовое право. – М.: ЮЛ, 1963.
14. Александров Н.Г. Трудовое право. – М.: ЮЛ, 1966.
15. Александров Н.Г. Право и законность в период развернутого строительства коммунизма. – М.: Госюриздат, 1961.
16. Андрюшечкина И. Рассмотрение судами гражданских дел // Российская юстиция, 1997, №3.

17. Аракчеев В.С. Процедурно-правовые нормы: понятие и значение в регулировании трудовых отношений: Автореф. дис. канд. юрид. наук. – Томск, 1981.

18. Баришпольская Т.Ю. Гражданские процесс и процедура: Автореф. дис. канд. юрид. наук. – Томск, 1988.

19. Бару М.И. Правовые и иные социальные нормы, регулирующие трудовые отношения (конспект лекции). – Харьков, 1965.

20. Беляков Ю. Суд вместо заработной платы // Солидарность, 1996, №8.

21. Божьев В.П. Уголовно-процессуальные правоотношения. – М.: ЮЛ, 1975.

22. Бондаренко Э.Н. Аналогия применения законодательства о моральном вреде в трудовых правоотношениях // Актуальные проблемы государства и права в современный период. – Томск, Изд-во Томского гос ун-та, 1996.

23. Бордадын А.Ф., Мальцев Ю.Н., Савин А.В. и др. Международная организация труда. Справочное пособие. – М.: Изд-во НИИ труда, 1983.

24. Братусь С.Н. Предмет и система советского гражданского права. – М.: Госюриздат, 1963.

25. Бугров Л.Ю. Свобода труда и свобода трудового договора в СССР (юридический аспект). – Красноярск, Изд-во Красноярского гос. ун-та, 1984.

26. Васьковский Е.В. Руководство к толкованию и применению законов. Для начинающих юристов. – М.: издание Бр. Башмановых, 1913.

27. Васьковский Е.В. Учение о толковании и применении гражданских законов. – Одесса, "Экономическая" типография, 1901.

28. Войтинский И.С. Стачка и рабочий договоръ по русскому праву. – С.-Петербургъ, Изд-во Типография В. Безобразова и К^о, 1911.

29. Войтинский И. Коллективныя соглашенія объ условіи труда. – М.: Изд-во «1917г.».

30. Войтинский И.С. Трудовое право. – М.: Юридическое издательство НКЮ РСФСР, 1928.

31. Вопросы кодификации гражданско-процессуального законодательства: Сб. науч. тр. "Вопросы кодификации". – М.: Изд-во АН СССР, 1957.

32. Галаган И.А. Административная ответственность в СССР. Процессуальное регулирование. – Воронеж, Изд-во Воронежского гос. ун-та, 1976.

33. Генкин Д.М. Предмет и система советского трудового права // Советское государство и право, 1940, №2, .

34. Головина С.Ю. Понятийный аппарат трудового права: Автореф. дис. док. юрид. наук. – Екатеринбург, 1998.

35. Голощапов С.А. Понятие, виды, причины, подведомственность трудовых споров. Учебное пособие. – М.: Изд-во ВЮЗИ, 1984.

36. Голощапов С.А., Толкунова В.Н. Трудовые споры в СССР. – М.: Изд-во ВЮЗИ, 1974.

37. Горшенев В.М. Участие общественных организаций в правовом регулировании. – М.: Госюриздат, 1963.

38. Горшенев В.М. Правовые формы деятельности органов советского государства на современном этапе. Лекции по спецкурсу «Теория государства и права». – Томск, Изд-во Томского гос. ун-та, 1961.

39. В.М. Горшенев. Правотворческая деятельность общественных организаций в СССР. – Ярославль, 1972.

40. Горшенин К.П., Орлов Р.П., Карасев Я.А. Советское трудовое право. – М.: Юридическое издательство НКЮ СССР, 1938.

41. Гражданский процесс / Под ред. Ю.К. Осипова. – М.: Изд-во «Бек», 1997.

42. Гражданское право / Под ред. А.П. Сергеева, Ю.К. Толстого.Т.1. – М.: Изд-во «Проспект», 1997.

43. Гражданское право / Под ред. А.П. Сергеева, Ю.К. Толстого.Т.2. – М.: Изд-во «Проспект», 1997.

44. Грось Л. Судебная защита трудовых прав: соотношение трудовых и гражданско-правовых договоров // Российская юстиция, 1996, №8.
45. Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право. - М.: Изд-во «Юристъ», 1997.
46. Дивеева Н.И. Роль договора в трудовом праве (теоретические вопросы): Автореф. дис. канд. юрид. наук. - Екатеринбург, 1998.
47. Добровольский А.А. Исковая форма защиты права. - М.: Изд-во МГУ, 1965.
48. Дюрягин И.Я. Особенности правоприменительных отношений как разновидности процессуальных отношений // Юридически гарантии применения права и режим социалистической законности в СССР. - Ярославль, Изд-во Ярославского гос. ун-та, 1976.
49. Дюрягин И.Я. Применение норм общенародного права органами советской общественности: Автореф. дис. канд. юрид. наук. - Свердловск, 1965.
50. Дюрягин И.Я. Применение норм советского права. - Свердловск, Средне-Уральское Книжное Издательство, 1973.
51. Елисейкин П.Ф. Гражданское процессуальное правоотношение. Учебное пособие. - Ярославль, Изд-во Ярославского гос. ун-та, 1975.
52. Елисейкин П.Ф. Предмет и принципы советского гражданского процессуального права. - Ярославль, 1974.
53. Зейдер Н.Б. Предмет и система советского гражданского процессуального права // Правоведение, 1962, №3.
54. Зейдер Н.Б. Гражданские процессуальные правоотношения. - Саратов, 1965.
55. Иванов С.А. Трудовое право переходного периода: новые источники // Государство и право, 1996, № 1.
56. Исаков В.Б. Фактический состав в механизме правового регулирования. - Саратов, Изд-во Саратовского гос. ун-та, 1980.

57. Каминская П.Д. Советское трудовое право. Обзор действующего законодательства с постатейным комментарием к Кодексу законов о труде. – М.: Изд-во «Вопросы труда», 1928.

58. Караваев В.В., Кафтановская А.М., Лившиц Р.З. Разрешение трудовых споров. Комментарий. – М.: Госюриздат, 1960.

59. Кильдеев А.Х., Сафонов В.А. Проблемы правового регулирования коллективных трудовых споров // Правоведение, 1995, №3.

60. Ким А.И. Советское избирательное право. – М.: ЮЛ, 1965.

61. Климова С.Г. Стратегии сторон трудовых конфликтов // Общественные науки и современность, 1997, №2.

62. Киселев И. Организация и деятельность трудовых судов: зарубежный опыт // Человек и труд, 1996, №10.

63. Коркунов Н.М. Лекции по общей теории права. – Спб., Издание Юридического книжного магазина Н.К.Мартынова, Комиссионера Государственной Типографии, 1914г.

64. Красавчиков О.А. Гражданские организационные правоотношения // Сов. государство и право, 1966, №10.

65. Красавчиков О.А. Теория юридических фактов по советскому гражданскому праву: Автореф. дис. докт. юрид. наук. – Свердловск, 1950.

66. Красавчиков О.А. Юридические факты в советском гражданском праве. – М.: Госюриздат, 1958.

67. Краткая философская энциклопедия. – М.: Издательская группа «Прогресс», 1994.

68. Лазарев В. В. Понятие пробелов в праве // Советское государство и право, 1967, №4.

69. Лазарев В.В. Пробелы в праве и пути их устранения. – М.: ЮЛ, 1974.

70. Лазарев В.В. Пробелы в праве. – Казань, Изд-во Казанского гос. ун-та, 1969.

71. Лазарев В.В. Применение советского права. - Казань, Изд-во Казанского гос. ун-та, 1972.
72. Лазарев В.В. Эффективность правоприменительных актов. - Казань, Изд-во Казанского гос. ун-та, 1975.
73. Лебедев В.М. Трудовое право. Проблемы общей части. - Томск, 1998.
74. Левиант Ф.М. Нормативные акты, регулирующие труд рабочих и служащих. - Ленинград, Изд-во Ленинградского гос. ун-та.
75. Ленин В.И. О трудовом законодательстве. - М.: Госюриздат, 1959.
76. Лутошкин В. Административная ответственность за нарушения закона РФ «О коллективных договорах и соглашениях» // Человек и труд, 1997, №6.
77. Матыцина Н. К созданию российской системы трудового арбитража // Человек и труд, 1996, №5.
78. Маркс К. и Энгельс Ф. Соч., - М.: Политиздат, 1970.
79. Мартиросян Э.Р. Работник и работодатель как субъекты трудового права / Актуальные проблемы правоведения в современный период. Часть 2. - Томск, Изд-во Томского гос. ун-та, 1998.
80. Мельников А.А. Правовое положение личности в советском гражданском процессе. - М.: Изд-во «Наука», 1969.
81. Мельников А.А. Советский гражданский процессуальный закон. - М.: Изд-во «Наука», 1973.
82. Меренкова Л.К. Некоторые вопросы структуры предмета гражданского процессуального права: Сб. науч. тр. Вопросы совершенствования гражданско-правового регулирования. - Томск, Изд-во Томского гос. ун-та, 1983.
83. Миронов В.И. История трудового права: теория и практика // Государство и право, 1998, №12.
84. Морейн И.Б. К вопросу о понятии трудового спора // Правоведение, 1996, №4.

85. Никитин Е. Порядок разрешения коллективных трудовых споров // Российская юстиция, 1998, №7.
86. Николаева Л.А. Защита трудовых прав рабочих и служащих: Автореф. дис. докт. юрид. наук. – М.: 1974.
87. Николаева Л.А. Защита трудовых прав советских граждан. – Алма-Ата, Изд-во «наука», 1971.
88. Нуртдинова А.Ф., Окуньков Л.А., Френкель Э.Б. Комментарий к законодательству о социальном партнерстве. – М.: Изд-во «Юристъ», 1996.
89. Нуртдинова А.Ф. Коллективно-договорное регулирование трудовых отношений: теоретические проблемы: Автореф. дис. докт. юрид. наук. – М., 1998.
90. Общая теория государства и права. Академический курс / Под ред. М.Н. Марченко. – М.: Изд-во «Зерцало», 1998.
91. Орловский Ю.П. Трудовое право России. – М.: Изд-во Российского открытого ун-та, 1995.
92. Осокина Г.Л. Подведомственность и подсудность дел гражданского судопроизводства. – Томск, 1993.
93. Осокина Г.Л. Проблемы иска и права на иск. – Томск, Изд-во Томского гос. ун-та, 1969.
94. Пашерстник А.Е. Рассмотрение трудовых споров. – М.: Госюриздат, 1953.
95. Пашерстник А.Е. Рассмотрение трудовых споров. – М.: Госюриздат, 1956.
96. Пашерстник А.Е. Теоретические вопросы кодификации общесоюзного законодательства о труде. – М.: Изд-во АН СССР, 1955.
97. Пелевин С.М. Еще раз о «едином гражданском процессуальном праве» // Правоведение, 1998, №1.
98. Петров А. КЗоТ Устарел, необходимы срочные поправки // Российская юстиция, 1998, №6.
99. Петрухин И.Л., Батуров Г.П., Морщакова Т.Г. Теоретические основы эффективности правосудия. – М.: Изд-во «Наука», 1979.

100. Поленина С.В. Субсидиарное применение норм гражданского законодательства к отношениям смежных отраслей // Советское государство и право, 1967, № 4.

101. Попова Ю. Суд для человека // Российская юстиция, 1998, №5.

102. Правовое регулирование в социалистическом обществе: Текст лекций / Свердловский юридический институт / Отв. Ред. С.С. Алексеев. - Свердловск, 1986.

103. Правоотношения и их роль в реализации права / Под ред. Ю.С. Решетова - Казань, Изд-во Казанского гос. ун-та, 1993.

104. Правоприменение в советском государстве / Под ред. И.Н. Кузнецова, И.С. Самощенко. - М.: ЮЛ, 1985.

105. Предмет процессуальной деятельности в суде и арбитраже: Сб. науч. трудов. - Ярославский гос. ун-т, Ярославль, 1985.

106. Процевский А.И. Метод правового регулирования трудовых отношений. - М.: ЮЛ, 1972.

107. Процевский А.И. Предмет советского трудового права. - М.: ЮЛ, 1979.

108. Савич В.И. Управление трудом и трудовое право. - Томск, Изд-во Томского гос. ун-та, 1986.

109. Салищева Н.Г. Административный процесс в СССР. - М.: ЮЛ, 1964.

110. Самощенко И.С., Фарукшин Р.Х. Ответственность по советскому законодательству. - М.: ЮЛ, 1982.

111. Самощенко И.С. Охрана режима законности советским государством. - М.: Госюриздат, 1960.

112. Самсонова Л.С. Применение норм гражданского процессуального права: Автореф. дис. канд. юрид. наук. - Свердловск, 1982.

113. Свод законов советского государства (теоретические проблемы) / Под ред. И.С. Самощенко. - М.: ЮЛ, 1981.

114. Силин А.А. Механизм коллективных переговоров и методы разрешения трудовых конфликтов // Труд за рубежом, 1994, №2.

115. Скобелкин В.Н. Обеспечение трудовых прав рабочих и служащих. Нормы и правоотношения. – М.: ЮЛ, 1982.

116. Скобелкин В.Н. Юридические гарантии трудовых прав рабочих и служащих. – М.: ЮЛ, 1969.

117. Смирнов В.Н. К вопросу о процессуальных правоотношениях в трудовом праве // XXV съезд КПСС и развитие науки трудового права и социального обеспечения. – М.: 1978.

118. Смолярчук В.И. Законодательство о трудовых спорах. – М.: ЮЛ, 1966.

119. Советское трудовое право / Под ред. К.П. Горшенникова, Р.П. Орлова, Я.А. Карасева. – М.: Юридическое издательство НКЮ СССР, 1938.

120. Современный словарь иностранных слов. – М.: Изд-во «Русский язык», 1992.

121. Советский гражданский процесс / Под ред. М.К. Треушниковой. – М.: Изд-во МГУ, 1989.

122. Советский гражданский процесс / Под ред. К.И. Комиссарова, В.М. Семенова. – М.: ЮЛ, 1988.

123. Советский гражданский процесс / Под ред. К.С. Юдельсона. – М.: Госюриздат, 1956.

124. Советское трудовое право: вопросы теории / Под ред. С.А. Иванова. – М.: Изд-во «Наука», 1978.

125. Соловьев А. Посредничество при рассмотрении коллективных трудовых споров // Человек и труд, 1996, №6.

126. Соловьев А. Трудовой арбитраж: реалии и перспективы // Хозяйство и право, 1996, №1.

127. Сорокин В.Д. Административно-процессуальное право. – М.: ЮЛ, 1972.

128. Сорокин В.Д. Метод правового регулирования. Теоретические проблемы. – М.: ЮЛ, 1976.

129. Сорокин В.Д. Проблемы административного процесса. – М.: ЮЛ, 1968.
130. Субботенко В.К. Процедурные правоотношения в социальном обеспечении. – Томск, Изд-во Томского гос. ун-та, 1980.
131. Сыроватская Л.А. Трудовое право. – М.: «Высшая школа», 1997.
132. Таль Л.С. Трудовой договор. Цивилистическое исследование. Ч.1. – Ярославль, 1918.
133. Теория государства и права / Под ред. В.М. Корельского и В.Д. Перевалова. – М.: Изд-во «НОРМА-ИНФРА•М», 1998.
134. Трудовое право. Энциклопедический словарь / Под ред. В.С. Андреева, К.П. Горшенина, М.Л. Захарова и др. – М.: Изд-во «Советская энциклопедия», 1979.
135. Трудовые отношения в условиях экономического и социального преобразования в России: Тез. докл. регион. науч.-практич. конф. – Омск, 1995.
136. Цепин А.И. О коллективно-трудовых правоотношениях // Проблемы трудового права и права социального обеспечения. – М.: ИГП АН СССР, 1975.
137. Чечина Н.А. Гражданские процессуальные отношения. – Ленинград, Изд-во ЛГУ, 1962.
138. Чечина Н.А. Нормы гражданского процессуального права и их применение: Автореф. дис. докт. юрид. наук. – Ленинград, 1965.
139. Чечина Н.А. Основные направления развития науки советского гражданского процессуального права. – Ленинград, изд-во ЛГУ, 1987.
140. Чечот Д.М. Участники гражданского процесса. – М.: «Госюриздат», 1960.
141. Чуча С.Ю. Коллективные трудовые споры в Российской Федерации: Автореф. дис. канд. юрид. наук. – Екатеринбург, 1997.

142. Шаблинский А.Г. Комментарий к Федеральному закону «О порядке разрешения коллективных трудовых споров». – М.: Изд-во «Институт свободных профсоюзов АФТ-КПП», 1996.

143. Шебанов А.Ф. Вопросы теории нормативных актов в советском праве: Автореф. дис. докт. юрид. наук. – М.: 1965.

144. Шебанов А.Ф. Форма советского права. – М.: ЮЛ, 1968.

145. Шершеневич Г.Ф. Общее учение о государстве и праве. Лекции. – М., 1908.

146. Щеглов В.Н. Гражданское процессуальное правоотношение. – М.: ЮЛ, 1966.

147. Щеглов В.М. Советское гражданское процессуальное право. – Томск, Изд-во Томского гос. ун-та, 1976.

148. Элькинц П.С. Сущность советского уголовно-процессуального права: Автореф. дис. докт. юрид. наук. – Ленинград, 1963.

149. Юдельсон К.С. Проблемы правового регулирования, унификация и дифференциация юридического процесса // Юридические гарантии применения права и режим социалистической законности – Ярославль, Изд-во Ярославльского гос. ун-та, 1976.

150. Юридическая процессуальная форма. Теория и практика / Под ред. П.Е. Недбайло, В.М. Горшенева. – М.: ЮЛ, 1976.

151. Юридический энциклопедический словарь / Гл. ред. А.Я. Сухарев. – М.: Изд-во «Советская энциклопедия», 1987.

152. Юсупов В.А. Правоприменительная деятельность органов управления. – М.: ЮЛ, 1979.

153. Явич Л.С. Общая теория права. – Ленинград: Изд-во Ленинградского гос. ун-та, 1976.

154. Явич Л.С. Право и общественные отношения. – М.: ЮЛ, 1971.