

АЗАМАТТЫҚ ПРОЦЕСС / ГРАЖДАНСКИЙ ПРОЦЕСС / CIVIL PROCEDURE

УДК 347.9

ИСАЕНКОВА Оксана Владимировна

Заң ғылымдарының докторы, профессор, Ресей Федерациясы Жоғарғы Сотының жанындағы Ғылыми-консультативтік кеңестің (ҰКК) мүшесі, «Саратов мемлекеттік заң академиясы» ФМБЖББМ азаматтық процесс кафедрасының меңгерушісі

ЕҢБЕК ЖӘНЕ ЖҰМЫСПЕН ҚАМТУ САЛАСЫНДАҒЫ БҰЗЫЛҒАН ЖӘНЕ ДАУЛЫ ҚҰҚЫҚТАР ЖӘНЕ ЗАҢМЕН ҚОРҒАЛАТЫН МҮДДЕЛЕРДІ ҚОРҒАУДЫҢ ЖЕКЕЛЕГЕН МӘСЕЛЕЛЕРІ

Аннотация. Мақалада азаматтардың еңбек және жұмыспен қамту саласындағы бұзылған және даулы құқықтары және заңмен қорғалатын мүдделерін қорғау мәселелері, сондай-ақ еңбек даулары бойынша медиация мәселелері қарастырылады. Еңбек құқықтық қатынастары саласындағы новеллалар соттардың еңбек істері бойынша заңды және негізделген шешімдерді уақтылы шығаруына әсер етпеуі тиіс. Авторға қызметкерлер үшін еңбек даулары бойынша сотқа жүгіну мерзімдерін қарапайым талап қою мерзіміне дейін ұлғайту (қызметкерді жұмыстан шығару және ауыстыру туралы істерді қоспағанда), еңбек істерін қарау мерзімдерін 15 күнге дейін қысқарту (ұжымдық еңбек дауларынан басқа), сондай-ақ белгілі бір жағдайларда еңбек дауы бойынша іс жүргізуді тоқтатудан соттың бас тартуы орынды болып көрінеді.

Түйін сөздер: Азаматтық сот ісін жүргізу, еңбек даулары, сот қызметі, еңбек құқықтарын қорғау, еңбек құқықтарын қорғау ерекшеліктері, еңбек істері жөніндегі медиация.

ИСАЕНКОВА Оксана Владимировна

Доктор юридических наук, профессор, член Научно-консультативного Совета (НКС) при Верховном Суде Российской Федерации, заведующий кафедрой гражданского процесса ФГБОУ ВО «Саратовская государственная юридическая академия»

ОТДЕЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ЗАЩИТЫ НАРУШЕННЫХ И ОСПОРЕННЫХ ПРАВ И ОХРАНЯЕМЫХ ЗАКОНОМ ИНТЕРЕСОВ В СФЕРЕ ТРУДА И ЗАНЯТОСТИ

Аннотация. В статье рассматриваются вопросы защиты нарушенных и оспоренных прав и охраняемых законом интересов граждан в сфере труда и занятости, а также проблемы медиации по трудовым спорам. Указывается, что новеллы в области трудовых правоотношений не должны влиять на своевременность вынесения судами законных и обо-

снованных решений по трудовым делам. Автору видится целесообразным увеличение сроков на обращение в суд по трудовым спорам для работников до ординарной исковой давности (за исключением дел об увольнении и переводе работника), сокращение сроков рассмотрения трудовых дел до 15 дней (кроме коллективных трудовых споров), а также отказ суда в определенных случаях в прекращении производства по трудовому делу.

Ключевые слова: Гражданское судопроизводство, трудовые споры, судебная деятельность, защита трудовых прав, особенности защиты трудовых прав, медиация по трудовым делам.

ISAENKOVA Oksana

Doctor of Law, Professor Member of the Scientific Advisory Council of the Supreme Court of the Russian Federation, Head of the Department of Civil Procedure Federal State Budgetary Educational Institution of Higher Education "Saratov State Law Academy"

CERTAIN ISSUES OF PROTECTION OF VIOLATED AND CHALLENGED RIGHTS AND LEGALLY PROTECTED INTERESTS IN THE FIELD OF LABOR AND EMPLOYMENT

Annotation. *The article deals with the issues of protection of violated and challenged rights and legally protected interests of citizens in the field of labor and employment, as well as the problems of mediation in labor disputes. It is stated that in the field of labor legal relations should not affect the timeliness of the courts' rendering of lawful and well-founded decisions in labor cases. The author sees it advisable to increase the time limits for employees to apply to the labor court for labor disputes to the ordinary limitation period (except for cases of dismissal and transfer of an employee), to reduce the time limits for consideration of labor cases to 15 days (except for collective labor disputes), as well as the court's refusal of certain cases in the termination of labor proceedings.*

Key words: *Civil proceedings, labor disputes, judicial activity, protection of labor rights, features of the protection of labor rights, mediation in labor cases.*

Основные положения.

Введение.

Актуальность решения проблемных вопросов защиты нарушенных и оспоренных прав и охраняемых законом интересов граждан в сфере труда и занятости определена тем, что выявление и предотвращение основных причин как индивидуальных, так и коллективных трудовых споров, развитие их досудебного урегулирования, а при невозможности такового урегулирования - разрешения спорных ситуаций компетентными судами является важной составляющей успешного развития любого

социального общества. Современному трудовому праву, а также гражданскому процессуальному праву приходится «подстраиваться» под постоянное изменение видов трудовой деятельности, критериев ее оценки и оплаты труда. Стремительно меняются социальные принципы общества (в том числе касающиеся отношений работников и работодателей), технические условия труда, вследствие чего появляются новые, ранее не известные правовой действительности виды трудовых споров. Так, следствием пандемии коронавируса (надеемся, закончившей), стало необходимость учета осо-

бенностей защиты трудовых прав граждан, осуществляющих работу в дистанционной форме, включая особенности возмещения ущерба, причиненного нанимателю или работнику при исполнении трудовых обязанностей в таковом формате. Социально значимыми (хотя и, к счастью, редкими) являются дела о признании забастовки незаконной; об ответственности работников за разглашение коммерческой тайны. Кроме этого, современная мировая действительность способствовала увеличению числа и влияния чрезвычайных ситуаций, в то время как в условиях чрезвычайной ситуации работодатель может не осуществлять некоторые гарантии трудовых прав, например, право на отдых [1, с. 45-46]. При этом новеллы не должны влиять на своевременность вынесения судами законных и обоснованных решений по трудовым делам, и задачей специалистов в области трудового права и гражданского процессуального права является верификация традиционной гражданской процессуальной формы на предмет соответствия ее правил современным трендам защиты трудовых прав.

Материалы и методы

На первый план в сфере защиты нарушенных и оспоренных прав и охраняемых законом интересов граждан в сфере труда и занятости выходит проблема обеспечения принципа равноправия сторон при рассмотрении трудовых споров, так как при рассмотрении трудовых споров работодатель по отношению к работнику является более сильной стороной, как в экономическом плане, так и в процессуальном. Это может быть выражено в том, что работодатель может утаивать или фальсифицировать определенные локальные документы, которые представляются в качестве доказательств при разрешении трудового спора. В лите-

ратуре приводится немало примеров нарушений состязательности и равноправия в судопроизводстве именно по трудовым делам, в которых суды не принимают во внимание доводы работника или относятся к доказательствам работника с большой долей скепсиса [2, с. 130-131]. Даже в апелляционной и кассационной инстанциях не всегда должным образом обеспечивается соблюдение принципа равноправия сторон при вынесении судебных актов, когда во внимание принимаются только доводы работодателя без должного исследования позиции работника¹. Действительно, при наличии грамотного юриста или кадрового сотрудника работодатель имеет больше возможностей убедить суд разрешить спор не в пользу работника, тогда как сами работники зачастую не знают подробно своих прав и обязанностей (из-за чего не могут их правильно реализовать), не обладают возможностью отстоять свои права и законные интересы. При этом увеличение сроков на обращение в суд по трудовым спорам (довольно коротких в настоящее время) не находит поддержки законодателя, в то время как сроки разрешения трудового дела, заслуживающих сокращения, чтобы быстрее восстановить нарушенные трудовые права и охраняемые законом интересы в приведенной социально значимой сфере, наоборот, остаются ординарными.

Не находят, к сожалению, поддержки законодателя и вполне справедливые предложения об устранении причин дискриминации в сфере труда и занятости населения, запрещение которой отдельные российские ученые предлагают считать принципом трудового права [3, с. 220-225]. Если такое предложение будет принято, то можно предположить, что судам при рассмотрении трудовых споров придется корректиро-

1 Кассационное определение Первого кассационного суда общей юрисдикции по делу № 88-28288/2020 от 21 дек. 2020 г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://1kas.sudrf.ru/> . – Дата доступа: 23.08.2024.

вать ныне действующие общие принципы состязательности и равноправия сторон, а также, возможно, и диспозитивности, в направлении возврата к расширенному судебному контролю отдельных распорядительных полномочий, реализуемых работником во время рассмотрения трудового дела.

Немаловажным аспектом в рассматриваемой сфере является расширение применения возможностей медиации при разрешении трудовых споров. С одной стороны, конфликт между работником и работодателем не является чем-то противоестественным в трудовых отношениях, но и неизбежным, с другой стороны, он восприниматься не должен. Поэтому для сведения конфликтов и их последствий к минимуму большое значение имеют действенные механизмы предотвращения и внесудебного разрешения споров, в том числе путем примирения. На сегодняшний день во многих областях российской правовой системы наблюдается тенденция протекции распространению альтернативных способов урегулирования споров. Особенную актуальность это имеет для трудовых споров, поскольку они занимают достаточно большой объем в общем объеме дел, рассматриваемых судами общей юрисдикции в России. Вместе с тем, как нами уже отмечалось в прежних работах отдельно при исследовании института медиации, научных разработок о ней гораздо больше, чем самих дел, оконченных с помощью примирительных процедур мировым соглашением, признанием иска либо отказом от исковых требований. Действительно, в последнее пятилетие развиваются более всего научные направления по исследованию альтернативных форм разрешения споров и примирительных процедур, а не сами эти формы и процедуры, если судить по росту количества защит диссертационных работ по данной тематике и научных (научно-практических) статей по сравне-

нию с числом дел, по которым примирительные процедуры были успешно использованы и достигли своей цели [4, с. 18-19].

Реперной точкой российской медиации является ее так называемое «очень осторожное» развитие, не образующее в сводных данных целую отчетную «единицу» относительно процента при расчета соотношения медиативного урегулирования от общего количества завершенных судебных споров [5, с. 139]. Вместе с тем, даже поверхностный взгляд на процедуру медиации относительно урегулирования именно трудовых споров, позволяет отметить, что и работодатели, и работники заинтересованы в оперативных и эффективных способах разрешения разногласий, однако зачастую судебное разбирательство препятствует благоприятному развитию их отношений. Трудовой кодекс Российской Федерации не содержит норм о медиации, однако, поскольку каждый гражданин может защищать свои права и интересы любым не запрещенным законом способом, применение рассматриваемой процедуры для разрешения трудовых споров возможно и даже целесообразно.

Результаты, обсуждение

Итак, использование процедуры медиации возможно в нашей стране как до обращения в суд, либо в комиссию по трудовым спорам, так и в процессе разрешения трудового конфликта в указанных органах. Но, прежде всего, среди недостатков процедуры медиации в трудовых спорах следует назвать ее платный характер. Обращение к профессиональному медиатору требует значимых денежных затрат, в то время как истцы по требованиям, вытекающим из трудовых отношений, освобождаются от уплаты госпошлины. Значимое увеличение (в некоторых случаях – в десять раз) в Российской Федерации с 9 сентября с.г. размеров государственных пошлин за подачу

исковых заявлений (и другие юридически значимые действия) в суд, отмена «бесплатности» отдельных процессуальных действий не повлияли на освобождение работников от ее оплаты по трудовым делам. В итоге процедура медиации по урегулированию трудовых споров оказывается материально менее доступнее и понятнее для граждан, нежели гражданское судопроизводство по трудовым делам. Для устранения подобного препятствия использования медиации возможно принять во внимание предложенные В.Е. Бондаренко меры по установлению иницирующей роли государственного суда в урегулировании спора в процедуре медиации [6, с. 20].

Вместе с тем, предлагаемая В.Е. Бондаренко идея иницирующей роли суда в процедуре медиации не коррелирует добровольности медиации как ее важнейшего принципа. Именно добровольность позволяет снизить стрессовый фактор, присутствующий в привычном судебном процессе, в котором ответчик, как правило, желает как можно скорее закончить процесс. Кроме того, добровольность вступления в процесс примирения дает больше шансов исполнения его результатов, если они фиксируются в мировом соглашении либо в решении суда, основанном на полном или частичном признании иска, и это относится не только к работодателям, но и к работникам и иным возможным участникам урегулированного конфликта. При этом следует учитывать, что перед субъектом соглашения, удостоверяемого судом, как и перед ответчиком, признавшим иск, остается «призрак принудительного исполнения», который превратится в реальность в случае неисполнения условий мирового соглашения или признанных обязательств, которые будут реализованы силами органов Федеральной службы судебных приставов-исполнителей в приоритетном порядке.

В качестве уже безусловного преимущества процедуры медиации в трудовых спорах следует назвать ее конфиденциальность, которая выгодна не только работодателю (принимая во внимание негативные конкурентные последствия), его рабочему коллективу, финансовой деятельности, но и самому работнику, который избежит репутации сутяжника, что имеет особое значение с малых населенных пунктах, а также в отношении известных людей и узких специалистов в соответствующей отрасли.

Общеизвестно и следующее преимущество медиации - отсутствие психологически «обиженной» стороны, так как медиативное соглашение может быть принято лишь с учетом интересов обеих сторон конфликта. Эта черта медиации позволяет заретушировать изначально доминирующее положение работодателя, возвращая нас к решению уже упомянутой проблемы обеспечения равноправия сторон при разрешении судами трудовых дел.

Заметим, что законодатель не устанавливает особые требования к медиатору по трудовым делам, а общие требования являются достаточно низкими и не могут препятствовать ошибкам неопытного медиатора. Данную проблему можно решить установлением особых требований к медиаторам по трудовым спорам относительно знаний норм трудового права, а также основ психологии и/или конфликтологии. На начальном этапе возможно привлечение к таковому процессу сотрудников органов прокуратуры, особенно по делам, по которым обязательно участие прокурора (например, о восстановлении на работе незаконно уволенных или переведенных работников). В настоящее время категории дел, по которым прокурор дает заключение, обусловлены особой значимостью прав граждан и интересов общества, затрагиваемых при их рассмотрении. Именно потому трудовые дела,

в частности дела по искам об увольнении, коллективные трудовые споры отнесены к таковым категориям дел в первую очередь.

Заключение

Таким образом, получаем, что создание эффективной и качественной гражданской процессуальной формы защиты трудовых прав должно быть одним из приоритетных направлений социальной политики государства и обязанностью суда, прокуратуры и иных государственных органов. Видится

целесообразным увеличение сроков на обращение в суд по трудовым спорам для работников до ordinарной исковой давности (за исключением дел об увольнении и переводе работника), сокращение сроков рассмотрения трудовых дел до 15 дней (кроме коллективных трудовых споров), а также отказ суда в прекращении производства по делу, если отказ от иска работника либо заключенное им с работодателем мировое соглашение нарушает интересы данного работника.

Список использованных источников

1. Сагандыков М. С. Конституционные основы защиты прав граждан в условиях чрезвычайных ситуаций: трудовправовой аспект // Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия:Право. – 2017. – №3.
2. Меграбян С.А. Обеспечение принципа равноправия сторон при рассмотрении трудовых споров // Защита трудовых прав граждан: сб. материалов VII Международной научно-практической конференции молодых ученых с применением системы видеоконференцсвязи «Защита трудовых прав граждан» / ГрГУ им. Янки Купалы; отв. ред. И. Э. Мартыненко. – Гродно : ГрГУ им. Янки Купалы, 2022.
3. Глотова И. А. О необходимости конкретизации принципа запрещения дискриминации в сфере труда // Вопросы управления. – 2014. – №2 (8).
4. Исаенкова О.В. Изменение института примирения в гражданском процессуальном праве по Федеральному закону от 28.11.2018 № 451-ФЗ // Российская правовая система в условиях четвертой промышленной революции: Материалы VI Московского юридического форума /Ред. совет: Синюков В.Н. и др. В 3-х частях. Часть 3. — М. : ООО «Прспект», 2019.
5. Латышева Н.А. Объективно и достоверно о применении процедуры медиации в судах общей юрисдикции Российской Федерации (на основе анализа официальных статистических показателей) // Примирительные процедуры в цивилистическом праве и судопроизводстве: сб. материалов Международной научно-практической конференции 26–27 апреля 2019 года, Санкт-Петербург. Часть 1 / Под общ. ред. В.П. Очерedyко, А.Н. Кузбарева, С.Ю. Катуковой. — СПб.: Астерион, 2019.
6. Бондаренко В.Е. Место арбитража и медиации в системе разрешения гражданско-правовых споров: автореф. ... дис. канд. юр. наук. — Саратов, 2020.