

К ВОПРОСУ О РАЗРЕШЕНИИ ТРУДОВЫХ СПОРОВ ТРЕТЕЙСКИМИ СУДАМИ**С.А. Алешукина**

ФГБОУ ВО «Тверской государственный университет», г. Тверь

DOI: 10.26456/vtpravo/2020.4.054

В статье исследуется возможность рассмотрения трудовых споров третейскими судами, обосновывается необходимость расширения компетенции арбитража, а также внесения соответствующих изменений в законодательство РФ.

Ключевые слова: *третейский суд, индивидуальные и коллективные трудовые споры, спортивный арбитраж, альтернативные способы защиты прав.*

Конституция Российской Федерации закрепляет право граждан на защиту своих прав и свобод всеми способами, не запрещенными законом. К числу общепризнанных способов в современном мире наряду с обращением в суд общей юрисдикции и арбитражный суд относится и разрешение споров в третейских судах. Вместе с тем не все категории споров могут быть переданы на разрешение третейских судов. В соответствии с Федеральным законом от 29 декабря 2015 г. № 382-ФЗ «Об арбитраже (третейском разбирательстве) в Российской Федерации» [4] третейские суды разрешают споры, вытекающие из гражданских правоотношений. Кроме того, с учетом последних изменений процессуального законодательства и АПК РФ [1], и ГПК РФ [2] содержат статьи, определяющие категории споров, как подлежащие передаче на рассмотрение третейского суда, так и изъятые из его компетенции. На современном этапе правового регулирования трудовые споры подсудны только судам общей юрисдикции. Однако так было не всегда. В том или ином виде специализированные трудовые суды известны отечественному законодательству. В частности, и в дореволюционной России были разработаны проекты о создании специальных (промышленных) судов по рассмотрению трудовых споров [8, с. 34], и в советское время в определенный период существовали трудовые сессии (трудовые камеры) районных судов [8, с. 35], порядок создания и деятельность которых свидетельствуют о договорных началах, применимых при разрешении трудовых споров. Проникновение примирительных процедур в механизм разрешения трудовых споров налицо и в действующем сегодня ТК РФ [3]. В зависимости от вида трудового спора законодатель предоставляет работнику возможность использования альтернативных способов защиты. В частности, для индивидуальных трудовых споров – комиссии по трудовым спорам (далее – КТС), а для коллективных трудовых споров – трудовой арбитраж. Наличие различных по своей правовой природе юрисдикционных органов по защите трудовых прав свидетельствует о стремлении не только урегулировать трудовой конфликт, но и сохранить «нормальные производственные» отношения между работником и работодателем. Отдельно стоит отметить предусмотренную законодательством процедуру медиации, которая может быть использована для разрешения споров, возникающих из трудовых правоотношений [6]. Медиация в мировой практике классически рассматривается как один из альтернативных способов урегулирования споров наряду с омбудсменом, мини-судами, независимой экспертизой, переговорами и третейским судом. В связи с чем представляется нелогичной и непоследовательной позиция отечественного законодателя, допустившего деятельность посредника (медиатора), но не третейского судьи, суть и правовая природа которых единообразны.

Трудовые правоотношения, существующие между работником и работодателем, достаточно противоречивы: в их рамках можно обнаружить как взаимные интересы сторон, так и противоречие этих интересов, как производственные, так и социальные их

аспекты [9, с. 20]. С одной стороны, работодатель заинтересован в надлежащем труде работника, сохранении его длительной работоспособности, повышении его квалификации и т. п. С другой стороны, как хозяйствующий субъект, работодатель в целях увеличения прибыли стремится минимизировать имущественные затраты на производство, в том числе и на рабочую силу. Как следствие, работники и их интересы могут вступать в разрез с политикой, проводимой работодателем, что и лежит в основе трудовых конфликтов. Способность человека к труду может быть предметом не только трудовых, но и гражданских правоотношений в рамках различных договорных конструкций (договор подряда/договор возмездного оказания услуг). Однако большинство граждан «продают» свой труд в качестве наемных работников, что напрямую сказывается на природе возникающих отношений и методах их регулирования. Находясь в подчиненном положении, работник ограничен как в выборе способов защиты своих прав, так и их непосредственном применении. Обращение в государственный суд представляет собой исключительную меру защиты трудовых прав, использование которой обусловлено невозможностью восстановления этих прав иным способом. Вместе с тем если обратиться к практике деятельности альтернативных юрисдикционных органов, то налицо их непродуктивность. В частности, предусмотренные сегодня законодательством комиссии по трудовым спорам существуют далеко не во всех организациях. Кроме того, создаваемая на паритетных началах КТС состоит из представителей работников и работодателя, которые являются наемными работниками участника спора, что не может свидетельствовать об их независимости и беспристрастности. Отсутствие каких-либо требований к образовательному или профессиональному уровню членов КТС также снижает доверие к принимаемому ими решению. Указанные недостатки отсутствуют при разрешении спора в третейском суде, когда в принятии решения участвуют квалифицированные специалисты, независимые от участников конфликта. Возвращаясь к медиации и определяя ее потенциал в сравнении с третейским разбирательством, необходимо отметить, что как достижение, так и исполнение медиативного соглашения возможно при добровольном волеизъявлении участников спора, в то время как решение третейского суда может быть исполнено принудительно. Исполнимость окончательного акта напрямую сказывается как на результативности способа разрешения спора, так и целесообразности его применения.

Как уже было отмечено ранее, трудовой арбитраж как специализированный орган применим для разрешения коллективных трудовых споров и не считается чем-то чуждым или несовместимым с трудовыми отношениями. Федеральные и региональные органы исполнительной власти в сфере труда оказывают услуги работодателям и работникам по разрешению коллективных трудовых споров, в том числе в трудовом арбитраже. Однако практика разрешения коллективных трудовых споров в трудовых арбитражах сегодня практически отсутствует.

Стоит отметить, что для отдельных категорий трудовых споров третейский суд все-таки допустим. Речь идет о спорах, возникающих в профессиональном спорте и спорте высших достижений, включая индивидуальные трудовые споры [5]. В данном случае отечественный законодатель учел мировую практику, поскольку третейская форма защиты прав и законных интересов спортсменов является общепринятой и предусмотрена в большинстве заявок на участие в соревнованиях, организаторами которых выступают спортивные федерации [7, с. 90]. В РФ в 2019 г. был создан Национальный Центр Спортивного Арбитража (НЦСА) при автономной некоммерческой организации «Спортивная Арбитражная Палата», представляющий собой специализированный арбитраж, компетентный рассматривать и индивидуальные трудовые споры спортсменов.

Таким образом, потенциал третейской формы защиты прав в области трудовых отношений недооценен. Арбитраж может и должен составить достойную конкуренцию существующим сегодня юрисдикционным органам. Вследствие чего представляется необходимым расширить компетенцию третейского суда и внести соответствующие

изменения в законодательные акты, определив подсудность трудовых споров, в том числе и третейским судам.

Список литературы

1. Арбитражный процессуальный кодекс Российской Федерации от 24.07.2002 г. № 95-ФЗ (ред. от 08.06.2020 г.) // СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения: 15.11.2020).
2. Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации от 14.11.2002 г. № 138-ФЗ (ред. от 24.04.2020 г.) // СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения: 15.11.2020).
3. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ (ред. от 31.07.2020 г.) // СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения: 15.11.2020).
4. Федеральный закон от 29 декабря 2015 г. № 382-ФЗ «Об арбитраже (третейском разбирательстве) в Российской Федерации» (ред. от 27.12.2018 г.) // СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения: 15.11.2020).
5. Федеральный закон «О физической культуре и спорте в Российской Федерации» от 04.12.2007 г. № 329-ФЗ // СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения: 15.11.2020).
6. Федеральный закон «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)» от 27.07.2010 г. № 193-ФЗ // СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения: 15.11.2020).
7. Костикова Г.В. Третейская форма защиты прав и законных интересов спортсменов // Центральный науч. вестн. 2019. Т. 4, № 2S (67). С. 90 – 91.
8. Сыченко Е.В., Немышева Е.И. Судебная защита индивидуальных трудовых прав специализированными судебными органами // Журн. правовых и экономических исследований. 2012. № 3. С. 34 – 37.
9. Трудовое право России: учебник / под ред. А.М. Куренного. 3-е изд., перераб. и доп. М.: Проспект, 2018. 624 с.

Об авторе:

АЛЕШУКИНА Светлана Александровна – кандидат юридических наук, доцент кафедры судебной власти и правоохранительной деятельности ФГБОУ ВО «Тверской государственный университет» (170100, г. Тверь, ул. Желябова, 33), ORCID: 0000-0002-8518-7294; SPIN-код: 1998-4330; e-mail: Aleshukina.SA@tversu.ru

ON THE QUESTION OF RESOLUTION OF LABOR DISPUTES BY ARBITRATION COURTS

S.A. Aleshukina

Tver State University

The article examines the possibility of considering labor disputes by arbitration courts, justifies the need to expand the competence of arbitration, as well as introduce advising amendments to the legislation of the Russian Federation.

Keywords: *arbitration, individual and collective labor disputes, sports arbitration, alternative ways of protecting rights.*

About author:

ALESHUKINA Svetlana - PhD, assistant professor of the department of judiciary and law enforcement of the Tver State University (170100, Tver, ul. Zhelyabova, 33), ORCID: 0000-0002-8518-7294; SPIN-code: 1998-4330; e-mail: Aleshukina.SA@tversu.ru

Алешукина С.А. К вопросу о разрешении трудовых споров третейскими судами // Вестник ТвГУ. Серия: Право. 2020. № 4 (64). С. 54 – 58.