

# РАССМОТРЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ В РОССИИ, КАЗАХСТАНЕ, ФРАНЦИИ И ГЕРМАНИИ



И. А. ФИЛИПОВА,  
доцент кафедры гражданского права и процесса  
юридического факультета Национального  
исследовательского Нижегородского государственного  
университета имени Н.И. Лобачевского, к.ю.н. (Нижег  
Новгород, РФ)

В статье исследованы особенности рассмотрения и разрешения трудовых споров в странах Евразийского Экономического союза и Европейского союза на примере четырех государств: Российской Федерации, Республики Казахстан, Французской Республики и Федеративной Республики Германии. Отношение рассматриваемых стран к романо-германской правовой семье предполагает некоторое сходство процедур разрешения споров, в то же время законодательством каждого из государств предусмотрены нормы, существенно отличающие порядок рассмотрения трудовых споров на территории указанных стран.

*Ключевые слова: трудовое право, Трудовой кодекс, трудовые отношения, индивидуальные трудовые споры, коллективные трудовые споры, урегулирование трудовых споров, примирительные комиссии, суды по трудовым спорам.*

**Т**рудовые споры – это особая категория споров, они возникают между субъектами трудовых отношений и рассматриваются различными уполномоченными закономорганами. Рассмотрим особенности урегулирования трудовых споров на примере нескольких стран ЕАЭС и ЕС: Российской Федерации, Республики Казахстан, Французской Республики и Федеративной Республики Германии.

Правовое регулирование трудовых споров в странах ЕАЭС и ЕС имеет схожие черты, так как и те, и другие относятся, как правило, к романо-германской (континентальной) правовой семье. Тем не менее, есть немало отличий, обусловленных историческими, культурными и иными особенностями стран, их изучение позволяет выявить опыт наиболее удачной правовой регламентации в соответствующей сфере и использовать его при совершенствовании модели правового регулирования трудовых отношений в своей стране.

В трех из рассматриваемых стран основным источником трудового права являются трудовые кодексы,<sup>1</sup> в четвертой – Германии – раздел, посвященный правовому регулированию наемного труда,

содержится в Германском гражданском уложении (Гражданском кодексе Германии).<sup>2</sup>

В соответствии со статьей 381 Трудового кодекса РФ<sup>3</sup> индивидуальный трудовой спор – это неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта, трудового договора, о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров. К индивидуальным трудовым спорам относятся также споры между работодателем и лицом, ранее состоявшим в трудовых отношениях с этим работодателем, а также лицом, изъявившим желание заключить трудовой договор, в случае отказа работодателя от заключения такого договора.

Органами, которые вправе рассматривать индивидуальный трудовой спор, являются комиссия по трудовым спорам (КТС) и суд. КТС формируются из равного числа представителей работников и работодателя. Любая из сторон может выступить с инициативой о создании КТС. Согласно статье 386 Трудового кодекса РФ работник может обратиться в КТС в 3-месячный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права. Работодатель не имеет права обращаться в КТС.

В статье 391 Трудового кодекса РФ указано, что индивидуальные трудовые споры по заявлениям работника, работодателя или профсоюза в защиту интересов работника, когда они не согласны с решением КТС либо когда работник обращается в суд, минуя КТС, а также по заявлению прокурора, если решение не соответствует трудовому законодательству, рассматриваются в судах.

Работник имеет право на рассмотрение спора в суде и без обращения в КТС, так как статья 46 Конституции РФ<sup>4</sup> гарантирует каждому право на судебную защиту. Непосредственно в судах рассматриваются индивидуальные трудовые споры по заявлениям:

© И. А. Филиппова, 2016

<sup>1</sup>Филиппова И.А. Сравнительный анализ источников трудового права России, Казахстана и Франции // Право и государство. 2016. № 1. С. 81.

<sup>2</sup>Bürgerliches Gesetzbuch 18.08.1896 in der Fassung der Bekanntmachung vom 2. Januar 2002 (BGBl. I S. 42, 2909; 2003 I S. 738), das durch Artikel 3 des Gesetzes vom 24. Mai 2016 // <http://www.gesetze-im-internet.de/bgb/> (дата обращения: 01.09.2016).

<sup>3</sup>Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 30.12.2015) // Собрание законодательства РФ, 07.01.2002. № 1. Ч. 1. Ст. 3.

<sup>4</sup>Конституция Российской Федерации, принята всенародным голосованием 12.12.1993 (с изм. и доп. на 21.07.2014) // Собрание законодательства РФ, 04.08.2014. № 31. Ст. 4398.

– работника – о восстановлении на работе независимо от оснований прекращения трудового договора, об изменении даты и формулировки причины увольнения, о переводе на другую работу, об оплате времени вынужденного прогула либо о выплате разницы в заработной плате за время выполнения нижеоплачиваемой работы, о неправомерных действиях (бездействии) работодателя при обработке и защите персональных данных работника;

– работодателя – о возмещении работником ущерба, причиненного работодателю, если иное не предусмотрено федеральными законами;

– соискателя работы – об отказе в приеме на работу;

– лица, работающего по трудовому договору у работодателя – физического лица, не являющегося индивидуальным предпринимателем;

– работника религиозной организации;

– лица, считающего, что оно подверглось дискриминации.

Работник имеет право обратиться в суд в течение 3-х месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права, исключение составляют споры об увольнении, по которым срок обращения составляет всего 1 месяц со дня вручения работнику копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки. Согласно поправке, внесенной в статью 392 Трудового кодекса РФ и вступившей в силу с 3 октября 2016 года, срок для обращения в суд по спору о невыплате или неполной выплате заработной платы теперь составляет 1 год. Необходимо отметить, что статья 393 Трудового кодекса РФ освобождает работника от оплаты пошлин и судебных расходов.

Работодатель имеет право обратиться в суд с иском в следующих случаях:

– для возмещения материального ущерба, причиненного работодателю работником (бывшим работником);

– при несогласии с решением КТС;

– с целью обжалования решения государственного инспектора труда, в том числе о восстановлении на работе работника, уволенного без учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Работодатель вправе обратиться в суд с требованием о возмещении работником причиненного ущерба в течение 1 года со дня его обнаружения, а при обжаловании решения государственного инспектора труда или КТС – в течение 10 дней в соответствии со статьями 357 и 390 Трудового кодекса РФ.

Индивидуальные трудовые споры в России рассматриваются судами общей юрисдикции. Коллективные трудовые споры согласно статье 398 Трудового кодекса РФ могут быть урегулированы примирительной комиссией, посредником или трудовым арбитражем. Суды не рассматривают коллективные трудовые споры, работодатель может лишь обратиться в суд субъекта РФ с требованием о признании забастовки незаконной.

В Казахстане Трудовой кодекс РК,<sup>5</sup> вступивший в силу 1 января 2016 года, изменил порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров. Ранее индивидуальные трудовые споры рассматривались согласительными комиссиями или судами. Согласительная комиссия рассматривала спор по заявлению стороны трудового спора, если сторона выражала желание в нее обратиться. Теперь законодательно предусмотрено обязательное рассмотрение ин-

дивидуальных трудовых споров в согласительной комиссии. Согласно статье 159 Трудового кодекса РК индивидуальные трудовые споры рассматриваются согласительными комиссиями, а по неурегулированным вопросам либо по вопросам неисполнения решений согласительной комиссии – судами, за исключением субъектов малого предпринимательства и руководителей исполнительного органа юридического лица. Согласительная комиссия аналогично примирительной комиссии, предусмотренной российским законодательством, является постоянно действующим органом, создаваемым в организации, ее филиалах и представительствах на паритетных началах из равного числа представителей работодателя и работников. В настоящее время согласительная комиссия является обязательным досудебным органом для урегулирования индивидуальных трудовых споров, правомочным разрешать все категории индивидуальных трудовых споров. Срок рассмотрения спора в комиссии – 15 рабочих дней. По прежнему законодательству срок составлял 7 дней со дня подачи заявления.<sup>6</sup>

Согласно статье 160 Трудового кодекса РК срок для обращения стороны спора в согласительную комиссию или суд для рассмотрения составляет:

– по спорам о восстановлении на работе – для обращения в согласительную комиссию – 1 месяц со дня вручения копии акта работодателя о прекращении трудового договора, а для обращения в суд – 2 месяца со дня вручения копии решения согласительной комиссии при обращении по неурегулированным спорам либо при неисполнении решения комиссии стороной трудового договора;

– по другим трудовым спорам – срок составляет 1 год со дня, когда работник или работодатель узнал или должен был узнать о нарушении своего права.

Течение срока приостанавливается в период действия договора о медиации по рассматриваемому трудовому спору, а также в случае отсутствия согласительной комиссии до ее создания. Таким образом, во всех организациях должны быть созданы согласительные комиссии для досудебного рассмотрения трудовых споров.

Коллективные трудовые споры в соответствии со статьей 164 Трудового кодекса РК разрешаются в такой последовательности (последующая инстанция привлекается при неурегулировании спора на предыдущем этапе):

– работодателем (объединением работодателей);

– примирительной комиссией;

– трудовым арбитражем;

– судами.

Трудовой арбитраж по казахскому законодательству – это временный орган, создаваемый для разрешения конкретного трудового спора, для сравнения,<sup>7</sup> российское законодательство предусматривает возможность создания трудового арбитража как в качестве органа ad hoc, так и постоянно действующего органа по рассмотрению трудовых споров. Пункт 9 статьи 166 Трудового кодекса РК допускает обращение стороны коллективного трудового спора в суд в случае неисполнения решения трудового арбитража.

Статья 167 Трудового кодекса РК предусматривает также возможность рассмотрения коллективного трудового спора с участием

<sup>5</sup>Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23.11.2015 № 414-V (с изм. и доп. от 06.04.2016). URL: [http://online.zakon.kz/Document/?doc\\_id=38910832](http://online.zakon.kz/Document/?doc_id=38910832) (дата обращения: 01.09.2016).

<sup>6</sup>Жаркенова С.Б., Кулмаханова Л.Ш., Галиакбарова Г.Г. Некоторые проблемы правового регулирования индивидуальных трудовых споров // Scienceandworld. Internationalscientificjournal. 2015. № 2 (18). Vol. II. P. 85-93.

<sup>7</sup>Новицкая М.В. Актуальные аспекты правового регулирования коллективных трудовых споров по законодательству Беларуси, России, Казахстана // Весник Магілёўскага дзяржаўнага ўніверсітэта імя А.А. Куляшова. Серыя Д. Эканоміка, сацыялогія, права. 2016. № 1 (47). С. 91-110.

посредника, в качестве которого могут выступать руководители и работники центральных и местных исполнительных органов, представители общественных объединений, независимые эксперты и т.д.

Аналогичные органы – примирительная комиссия, медиатор (посредник) и арбитраж – рассматривают коллективные трудовые споры и во Франции, согласно разделу второму книги V второй части Трудового кодекса Франции,<sup>8</sup> посвященной коллективным трудовым отношениям. Индивидуальные трудовые споры рассматривают суды. Во Франции функционирует система особых судов по трудовым спорам, включающая около 300 органов. Такой суд (*conseil des prud'hommes*) создан на паритетных началах из равного числа представителей работников и работодателей, избранных на 5 лет. Процедура выборов урегулирована статьями R1441-1 – R1441-177 Трудового кодекса Франции. Члены суда по трудовым спорам могут не иметь специального юридического образования. Обжалование решений данных судов в порядке апелляции или кассации производится по нормам гражданского процессуального права, высшая инстанция – Кассационный суд Франции.

Каждый суд по трудовым спорам разделен на 5 секций, созданных для урегулирования споров между работодателями и работниками в разных сферах деятельности:

- индустриальная секция;
- коммерческая секция;
- сельскохозяйственная секция;
- секция для рассмотрения споров в различных видах деятельности, в которой рассматриваются споры, связанные с трудовой деятельностью домашних работников, консьержей и т.д.;
- рамочная секция (*pour l'encadrement*) для лиц, перечисленных в статье L1441-6 Трудового кодекса Франции.

Секция суда по трудовым спорам рассматривает дела в пределах своей компетенции, к примеру, индустриальная секция занимается трудовыми спорами между работниками и работодателями в сфере металлургии и металлообработки. В больших городах секция суда бывают разделены на коллегии. Коллегия включает минимум четырех представителей от работников и столько же от работодателей (статья R1423-8 Трудового кодекса Франции). При наличии нескольких коллегий одна из них обязательно занимается спорами, связанными с увольнением работников по экономическим мотивам, как правило, по сокращению штата.

Срок для оспаривания увольнения по сокращению составляет 1 год, по персональным мотивам

– 2 года, при претензиях по выплате зарплаты – 3 года, по моббингу, именуемому в Трудовом кодексе Франции «*harcèlement moral*» – 5 лет. Обращение в суд бесплатно для работника, но проигравший спор работник в некоторых случаях должен компенсировать расходы, понесенные работодателем в связи с рассмотрением дела в суде.

Срок для подачи апелляции составляет 1 месяц согласно статье R1461-1 Трудового кодекса Франции. Не может быть подана апелляция на решение суда по трудовым спорам, если цена иска не превышает 4000 евро.

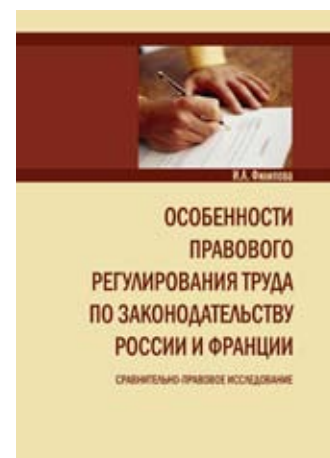
По действующему французскому законодательству обращение в суд по трудовым спорам предполагает проведение предварительной процедуры примирения сторон, только при отсутствии положительного результата дело рассматривается судом. В соответствии со статьей L1454-1-1 Трудового кодекса Франции в случае неудачной попытки примирения сторон спор рассматривается судом в срок до 3-х месяцев, если он касается увольнения работника по инициативе работодателя или просьбы работника о судебном прекращении трудового договора вследствие неправомерных действий работодателя.

Суды по трудовым спорам во Франции не единственные органы, регулирующие конфликты в сфере труда. Споры, связанные с несчастными случаями на работе, рассматриваются специальными судами по делам социального обеспечения (*tribunal des affaires de la sécurité sociale*), если они связаны с признанием инцидента несчастным случаем на работе. Если же спор касается несчастного случая на производстве, связанного с нарушением правил безопасности, травмой или гибелью работника, он подлежит рассмотрению в исправительном суде (*tribunal correctionnel*). Отдельные категории споров рассматривают административные суды (*tribunal administratif*), например, споры о прекращении трудового договора с представителем работников в случае, когда увольнение произведено с разрешения государственного инспектора труда.

В Германии суды по трудовым спорам обладают исключительной компетенцией в отношении практически всех споров, как индивидуальных, так и коллективных, возникающих из трудовых правоотношений, за исключением дел, связанных с вопросами социального обеспечения, которые рассматриваются другими специальными судами.

Немецкая система судов по трудовым спорам включает в себя три уровня: суды первой инстанции, апелляционные суды по трудовым спорам (оба – на уровне земель) и Федеральный суд по трудовым спорам.

Суды первой и второй инстанции состоят из двух непрофессиональных судей, каждый из которых представляет, соответственно, работодателей и профсоюзы, и одного профессионального судьи –



<sup>8</sup>Code du travail, version consolidée au 9 juin 2016.URL:<http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050> (дата обращения: 01.09.2016).

председателя. Решения судов по трудовым спорам подлежат немедленному исполнению. Процедура рассмотрения в суде по трудовым спорам проще, чем в обычном суде, нередко дело завершается на первом заседании. В суде первой инстанции каждая сторона несет расходы на адвоката самостоятельно и они не компенсируются проигравшей стороной. Участие адвоката обязательно только в суде высшей инстанции.

Федеральный суд по трудовым спорам является высшей судебной инстанцией и может изменить или отменить решение любого трудового суда. Пересмотр решения земельного трудового суда должен касаться значимого юридического вопроса. Если решение земельного трудового суда не допускает пересмотра, можно подать протест, который рассматривается Федеральным судом по трудовым спорам.

Важная черта судебного рассмотрения трудовых дел в Германии – это его направленность на достижение компромисса, на заключение мирового соглашения. Как и во Франции, суд сначала предпринимает попытку примирения сторон. Это делает один председатель на предварительном слушании. В случае невозможности примирения суд собирается в полном составе и рассматривает дело, как правило, через несколько месяцев.

Несмотря на развитую систему трудовых судов в Германии приветствуется использование альтернативных процедур для урегулирования трудовых споров. Например, получила некоторое распространение судебная медиация, в том числе по трудовым спорам. За проведение процедуры медиации в этом случае не взимается дополнительная плата, а обязанности медиаторов исполняют судьи, не участвующие в процессе.

По соглашению сторон спора процедура медиации может быть использована для урегулирования трудового спора в каждой из четырех рассмотренных выше стран. В Постановлении Кассационного суда Франции от 17 октября 2012 года № 11-18208,<sup>9</sup> по мнению ряда французских юристов, суд косвенно указал на необходимость проведения медиации в случаях психологического преследования одного работника другим, что является шагом к обязательной досудебной медиации.<sup>10</sup>

В заключение следует отметить, что судебная практика во всех рассмотренных в данной статье странах оказывает непосредственное влияние на совершенствование трудового законодательства. Особенно заметно влияние судебной практики на развитие трудового законодательства во Франции. К примеру, именно судебной

практикой были созданы новые основания прекращения трудового договора: акт расторжения трудового договора работником по вине работодателя – *prise d'acte de la rupture* и судебное прекращение трудового договора – *résiliation judiciaire du contrat*.<sup>11</sup> Первое из них предполагает требование со стороны работника расторгнуть трудовой договор из-за виновного поведения работодателя, а второе – судебное прекращение трудового договора по просьбе работника вследствие неправомерных действий работодателя (в отличие от предыдущей ситуации трудовой договор на момент рассмотрения дела в суде действует и работник продолжает работу). Данные основания, выработанные судебной практикой, были зафиксированы в статье L1451-1 Трудового кодекса Франции только в 2014 году.

#### **И.А. Филипова: Ресейде, Қазақстанда, Францияда және Германияда еңбек дауларын қарастыру.**

Мақалада Ресей Федерациясы, Қазақстан Республикасы, Француз Республикасы мен Германия Федеративті Республикасы сияқты төрт елдің мысалында Еуразиялық Экономикалық одақ пен Еуропалық одақ елдеріндегі еңбек дауларын қарау және шешу ерекшеліктері зерттелген. Қарастырылып отырған елдердің роман-герман құқықтық тобына қарым-қатынасы дауларды шешу процедураларының бірқатар ұқсастықтарын көрсетеді, дегенмен әрбір мемлекеттің заңнамасында аталған елдердің аумағында дауларды қараудың тәртібін айтарлықтай ерекшеліктен нормалар қарастырылған.

*Түйінді сөздер: еңбек құқығы, Еңбек кодексі, еңбек қатынастары, жеке еңбек даулары, ұжымдық еңбек даулары, еңбек дауларын реттеу, біріктіруші комиссиялар, еңбек даулары бойынша соттар.*

#### **I. Filipova: Consideration of labour disputes in Russia, Kazakhstan, France and Germany.**

The article explores the peculiarities of consideration and resolution of labour disputes in the Eurasian Economic Union and the European Union on the example of four countries: the Russian Federation, the Republic of Kazakhstan, the French Republic and the Federal Republic of Germany. The attitude of these countries to the Romano-Germanic legal family implies the similarity of dispute resolution procedures. At the same time, the legislation of each State prescribes the rules that distinguish the order of consideration of labour disputes.

*Keywords: labour law, Labour code, labour relations, individual labour disputes, collective labour disputes, consideration of labour disputes, conciliation commission, labour courts.*

<sup>9</sup>L'arrêt de la Cour de cassation du mercredi 17 octobre 2012 N° 11-18208. URL: <http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?idTexte=JURITEXT000026519274&fastReqId=1447657079> (дата обращения: 01.09.2016).

<sup>10</sup>Roumaneix D. La médiation en cas de conflit du travail, un outil pour l'employeur à proposer dans le Document Unique, 24.01.2014 // Village de la Justice. La communauté des métiers du Droit. URL: <http://www.village-justice.com/articles/mediation-conflit-travail-outil,16047.html> (дата обращения: 01.09.2016).

<sup>11</sup>Филипова И.А. Основания и особенности прекращения трудового договора по современному российскому и французскому трудовому законодательству // Государство и право. 2016. № 3. С. 40-41.