

Сравнительный анализ опыта зарубежных стран относительно вопросов разрешения споров, возникших из трудовых правоотношений

Аннотация. В статье проведено изучение организационно-правовых основ разрешения споров, возникших из трудовых правоотношений в таких зарубежных странах, как: Германия, Франция, Великобритания, Италия, Испания, Польша, Литва. На основе анализа работ казахстанских и зарубежных исследователей уделено внимание организационно-правовому механизму защиты трудовых прав, в том числе в судебном порядке. Выделены положительные аспекты опыта указанных стран в урегулировании исследуемого вопроса. Обосновано, что сегодня механизм казахстанского законодательства, который определяет правовые основы разрешения трудовых споров, значительно отстает от аналогичного законодательства ведущих стран Европы и мира, что, безусловно, негативным образом отражается на качестве защиты трудовых прав работников. На основании проведенного анализа сделаны соответствующие выводы о возможности и необходимости учета опыта указанных стран в Казахстане для совершенствования гарантий защиты субъектами трудового права своих субъективных прав и законных интересов в сфере труда в судебном порядке и внесудебном порядке. В частности, предложено дополнить ГПК Республики Казахстан еще одной главой, регулирующей особенности рассмотрения трудовых споров в судах. Это позволит приблизиться к мировому уровню законодательства по рассматриваемому вопросу и обеспечит предпосылки для создания специализированной трудовой юстиции в Казахстане в перспективе. Также обоснована необходимость совершенствования процедур примирения сторон трудового спора, особенно индивидуального.

Ключевые слова: трудовая юстиция, трудовые споры, зарубежный опыт, защита трудовых прав, специализированные трудовые суды, прюдомальные суды, примирение.

DOI: <https://doi.org/10.32523/2616-6844-2023-143-2-157-169>

Введение

Актуальность темы исследования обусловлена тем, что в современных условиях казахстанское законодательство, которое направлено на урегулирование вопросов разрешения трудовых споров, нуждается в дальнейшем совершенствовании. Для решения проблем в указанной сфере особую значимость приобретают исследования, посвященные рассмотрению зарубежного опыта разрешения трудовых споров. Указанное в первую очередь объясняется

тем, что во многих странах Европы и мира уже давно работают специализированные суды по трудовым делам, которые играют ведущую роль в разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров, обеспечивая одновременно максимальный учет интересов сторон трудовых правоотношений.

Анализируемая тематика достаточно широко раскрыта в современных научных исследованиях как казахстанских, так и зарубежных исследователей. Однако,

несмотря на немалое количество научных трудов, в юридической литературе отсутствуют комплексные доктринальные разработки, посвященные совершенствованию института разрешения трудовых споров, в частности, путем исследования положительного зарубежного опыта в этой сфере.

Именно поэтому цель статьи – исследовать зарубежный опыт решения трудовых споров, определить возможности его использования в Казахстане.

Объектом исследования выступили особенности разрешения споров, возникших из трудовых правоотношений, ряда зарубежных стран.

Предмет исследования – совокупность правовых отношений в сфере разрешения трудовых споров в досудебном и судебном порядке.

Структура исследования включает в себя вводную часть, часть с описанием методологии и методов исследования, основную часть статьи, заключительную часть о возможностях использования зарубежного опыта в целях решения проблем разрешения трудовых споров в Республике Казахстан.

Методы исследования

Методология исследования предполагает изучение актуальных периодических изданий, материалов сети интернет, законодательно-нормативных актов ряда зарубежных стран, посвященных исследованию вопросов разрешения споров, возникших из трудовых правоотношений.

При написании статьи использован ряд общенаучных и специальных методов исследования. За основу научных поисков задействован диалектический метод, способствующий всестороннему изучению зарубежного опыта разрешения споров, возникших из трудовых правоотношений, что позволило раскрыть современное состояние исследуемого предмета. Материалами исследования послужили работы таких зарубежных авторов, как Berger H., Neugart M., Breda Th., Chevrot-Bianco E., Desrieux C., Espinosa R., использованы также работы ряда российских исследователей, таких, как Томашевский К.Л., Передерин С.В., Лебедев В.М., Ершова Е.А.

Результаты и обсуждение

Начать исследование можно с анализа опыта Германии, ведь именно в этой стране законодателем уделяется особое внимание вопросу защиты трудовых прав работников. Кроме того, в отличие от большинства европейских государств, именно в Германии существует вполне автономная система трудовых судов. Отметим, что поскольку Германия – член Европейского Союза (далее – ЕС), немецкое трудовое законодательство находится под значительным влиянием права ЕС, ведь немецкое законодательство и судебная практика должны согласовываться с регламентами и директивами ЕС, а также интерпретациями указанных актов Европейским судом справедливости. Защита трудовых прав в Германии осуществляется по четко урегулированным федеральным правилам судопроизводства, в частности Актом трудового суда (Arbeitsgerichtsgesetz – ArbGG) [1]. В компетенцию Суда входит заполнение пробелов в законодательстве, поэтому роль судебных решений в защите трудовых прав в Германии является значительной. Для разрешения трудовых споров в Германии создана вертикаль территориальных трудовых судов и Федерального трудового суда, которые рассматривают споры между работодателем и работниками по вопросам оплаты труда, предоставления отпусков, увольнения с работы, а также конфликты между профсоюзами и объединениями предпринимателей. Федеральный трудовой суд действует в составе 5 сенатов, коллегиально рассматривая кассационные жалобы в составе трех профессиональных и двух «почетных судей», представляющих интересы работников и работодателей. В каждой из территориальных единиц имеется один суд территории по трудовым делам, а в Северном Рейне-Вестфалии, ввиду насыщенности этой федеральной территории промышленными предприятиями, их создано два. Территориальные трудовые суды имеют полномочия апелляционной инстанции [2].

В последние годы в Германии был сделан акцент на процедурах примирения участников трудового спора, что приводит к снижению количества рассмотрения судами

дел в сфере трудовых правоотношений и повышает качество принимаемых решений.

Таким образом, опыт Германии является интересным не только для Казахстана, но и для многих других стран, ведь в этой стране создана абсолютно автономная система трудовых судов, которые имеют широкую юрисдикцию во время разрешения трудовых споров. Этими судами рассматриваются как индивидуальные, так и коллективные трудовые споры. Кроме того, стоит отметить важную особенность судебного рассмотрения трудовых дел в Германии, которая состоит в его направленности на поиск компромисса между участниками трудового спора.

Следующая страна, которой мы уделим внимание, – Франция. Опыт этого государства вызывает особый интерес, поскольку именно во Франции приняты первые трудовые кодексы, которые стали инструментом защиты наемных работников, и в этом было их социальное назначение.

Отметим, что во Франции специализированные суды по трудовым спорам функционируют с 1806 г., то есть уже более трехсот лет. Во Франции такие суды имеют особое название – «прюдомальные суды», которое происходит от «prud’homme» – старофранцузского названия человека признанной мудрости и честности [3].

Обратим внимание на то, что не все дела, связанные с трудовыми правоотношениями, рассматриваются прюдомальными судами. Как отмечает О.С. Жданова, для рассмотрения дела прюдомальными судами необходимо одновременное наличие следующих условий: наличие трудового договора; основанием для подачи в суд является невыполнение условий (нарушение условий) трудового договора одной из сторон; трудовой спор должен иметь индивидуальный характер. Это означает, что истец лично считает себя пострадавшей стороной, ввиду нарушения условий трудового договора сторон. Другие работники того же предприятия не могут подать жалобу в прюдомальный суд из

солидарности; конкретный прюдомальный суд вправе рассматривать жалобу, если выполняется условие его территориальной и профессиональной компетенции. Прюдомальный суд принимает к рассмотрению дела по трудовым спорам индивидуального характера (в пределах территориальной и профессиональной компетенции) и только при наличии трудового договора [4].

Порядок рассмотрения жалоб прюдомальным судом можно представить так:

1) процедура примирения, которая обычно проходит в закрытом режиме. В состав бюро примирения входят два члена (представители работодателей и работников). Они пытаются достичь мирового соглашения. Истец и ответчик могут как присутствовать лично во время процедуры примирения, так и использовать юридическую помощь представителя. В случае недостижения мирового соглашения сторонами, дело передается на следующий этап. Стоит отметить, что процедуры примирения являются успешными примерно в 10% случаев;

2) судебная процедура, которая, в свою очередь, проходит в открытом режиме. В состав судебного бюро входят по меньшей мере 4 члена (2 представителя работодателей и 2 представителя работников). Если штраф, который та или другая сторона должна выплатить, не превышает суммы, ежегодно фиксируемого специальным декретом, то решение суда считается окончательным и обжалованию не подлежит [4].

Специализированные судебные органы по рассмотрению трудовых разногласий во Франции функционируют лишь как низшая инстанция по рассмотрению трудовых споров и конфликтов, а в порядке апелляции дела рассматриваются во Франции профессиональными судьями апелляционного суда. На данный момент прюдомальные суды являются выборными органами, ведь в них заседают представители работодателей и работников, избранные на специально организованных прюдомальных выборах. Кандидаты на должность судьи по трудовым делам выдвигаются организациями

работодателей и представителей работников – профессиональными союзами (далее – профсоюзы). При этом наличие юридического образования не является обязательным для кандидата в судьи по трудовым делам, и за судьями сохраняется их основное место работы и заработная плата. Такие судьи выбираются всеми работодателями и всеми работниками, включая официально зарегистрированных безработных, региона, в котором располагается суд [5], то есть как и в случае с судами по трудовым спорам Германии. Таким образом законодателем был обеспечен баланс в защите интересов сторон трудового договора. Также во Франции созданы условия для того, чтобы система прюдомальных судов и судей была независимой от влияния. Структуру прюдомальных судов составляют специализированные отделы по отраслевому или субъектному признакам. К примеру, структуру прюдомального суда могут формировать отделы по рассмотрению трудовых споров и конфликтов в сельском хозяйстве, промышленной или торговой отрасли, а также отделы разрешения трудовых разногласий руководящего состава или производственных рабочих [6].

К особенностям рассмотрения дела прюдомальными судами можно отнести бесплатность и скорость судебного разбирательства, простоту, активное участие судей в исследовании представленных доказательств, устную процедуру, особые правила представительства работников (профсоюзом, делегатом персонала, коллегами, родственниками) [7], то есть, в целом процедура рассмотрения трудовых споров прюдомальными судами близка к процедуре рассмотрения трудовых споров судами по трудовым спорам Германии.

Следующая европейская страна, опыту которой мы уделим внимание, является Великобритания. Как в Великобритании не существует Трудового кодекса, так она и не имеет единой системы трудовых судов, которая охватывала бы рассмотрение всех трудовых споров. Вместо этого юридическое решение трудо-правовых вопросов распределяется между трибуналами по

рассмотрению трудовых дел, которые вместе с исками, вытекающими из общего права, рассматривают и иски, связанные с нарушением прав, закрепленных в законе, и судами общего права.

В целом разница между рассмотрением трудовых споров в судах общей юрисдикции и Трибуналах по рассмотрению трудовых дел заключается в процедурных вопросах, обусловленных ценой иска, соблюдением формализма при слушании дел, процессуальными сроками, необходимостью привлечения специализированно-уполномоченных юристов в качестве представителей сторон. Оба органа осуществления правосудия в сфере труда на протяжении своего уже продолжительного существования проявили свои недостатки и преимущества, которые в дальнейшем мы попытаемся осветить.

В Законе о трибуналах по трудовым спорам 1996 года изложены иски, в отношении которых трибуналы обладают высшей юрисдикцией [8]. Однако, как правило, многие споры, связанные с трудовыми договорами, рассматриваются в гражданских судах; например, споры, связанные с ограничительными соглашениями и спорами о крупных премиях.

Трудовое право Великобритании ранее находилось под сильным влиянием законодательства Европейского Союза. С 6 мая 2014 года вступила в силу обязательная процедура досрочного примирения со Службой консультирования, примирения и арбитража (ACAS), которая дает сторонам возможность разрешать споры, не обращаясь в трибунал. В результате заявитель должен связаться с ACAS до подачи иска в суд. Примирение должно быть конфиденциальным, беспристрастным, независимым и свободным. ACAS использует довольно легкий подход к досрочному примирению, и стороны не обязаны участвовать в этом процессе. Сотрудник ACAS по примирению имеет один месяц, чтобы попытаться разрешить спор, который может быть продлен до двух недель по соглашению.

Если одна из сторон отказывается от досрочного примирения или попытки

урегулирования не увенчались успехом в установленные сроки, выдается сертификат досрочного примирения, подтверждающий соблюдение принципов примирения ACAS. После этого заявитель может приступить к составлению претензии в Трибунал по трудовым спорам [9].

Все судебные разбирательства регулируются Регламентом трибунала по трудовым спорам 2013 г. (Регламент трибунала). Чтобы начать разбирательство, истец должен представить в суд заполненную форму претензии. Нет необходимости платить какие-либо сборы, чтобы подать или защитить иск в трибунале. Как правило, у истца есть три месяца, начиная с даты соответствующего события, чтобы подать иск. Кроме того, при определенных обстоятельствах заявитель может ходатайствовать о продлении срока подачи иска [10].

Основное слушание проводится либо судьей по трудовым спорам, заседающим единолично, либо коллегией из трех человек, состоящей из судьи по трудовым спорам и двух непрофессионалов, выбранных из коллегии непрофессионалов. Один непрофессиональный член имеет опыт работодателя (например, специалист по кадрам), а другой — работник (например, член профсоюза). В отличие от других судов и в соответствии с Регламентом трибунала, трибунал стремится избежать чрезмерной формальности и может сам допрашивать стороны или свидетеля, насколько это уместно, для прояснения вопроса или получения доказательств. Слушание открыто для публики.

В конце слушания трибунал попытается прийти к единогласному решению по вопросам, если он был заслушан коллегией, и вынесет решение. В некоторых случаях решение может быть принято большинством членов комиссии. Решение может быть либо объявлено в устной форме, либо может быть зарезервировано для вынесения в письменной форме, как только это станет практически возможным. В любом случае суд должен обосновать свое решение.

Решение трибунала может быть оспорено путем повторного рассмотрения

или подачи апелляции в Апелляционный суд по трудовым спорам (EAT).

Иск, вытекающий из нарушения трудового договора, может быть предъявлен либо в трибунал, либо в гражданский суд. Однако, поскольку истец может потребовать только до 25 000 фунтов стерлингов за нарушение контракта в трибунале, такие иски часто предъявляются в гражданском суде. У истца есть шесть лет со дня возникновения основания для иска, чтобы подать иск в гражданский суд.

Перед возбуждением дела в гражданском суде истец должен быть осведомлен о связанных с этим расходах. В гражданском суде за подачу иска взимается плата, и проигравшая сторона обычно несет ответственность за значительную часть расходов другой стороны (а также все свои собственные расходы). Гражданский суд также руководствуется Гражданским процессуальным регламентом, который носит гораздо более формальный характер, чем Регламент трибунала.

Интересный факт: пандемия Covid-19 поставила перед судами по трудовым спорам огромные проблемы. Когда разразилась пандемия, уже было большое количество незавершенных дел. Нагрузка на трибуналы, вообще говоря, контрциклична по отношению к экономике, и в результате с тех пор количество дел возросло, и к концу 2020 года оно достигло рекордно высокого уровня.

Чтобы решить эту проблему, трибуналы внедрились новые способы работы, в частности использование системы видеослушаний с поддержкой веб-браузера под названием Cloud Video Platform. Это используется для обеспечения либо полностью удаленной настройки, либо частично удаленной (гибридной) настройки, при которой часть слушания проводится лично с соблюдением социального дистанцирования [9].

Итальянская система решения трудовых судов регулируется ст. ст. 409-447 Гражданского процессуального кодекса Италии. В суде могут решаться индивидуальные или коллективные споры. Трудовой спор, который рассматривается в суде, может касаться: трудовых отношений (как частных, так и общественных), агентских

отношений, сотрудничества на постоянной основе, работников сельского хозяйства и вопросов социального обеспечения. Самозанятые работники не подпадают под юрисдикцию трудовых судов. Решение трудовых споров возлагается на суд округа в зависимости от того, где проживает истец или ответчик. Стоит отметить, что в основе решения трудовых споров лежат следующие руководящие принципы: 1) необходимость письменного заявления истца; 2) принцип противоречия; 3) юридическое бремя доказательств; 4) прямой и личный подход судей к рассмотрению дела.

Решение суда вступает в силу немедленно. Чтобы обжаловать решение и остановить его последствия, стороны могут обжаловать его в апелляционном суде. Они также могут перейти к более высокому уровню апелляции, обратившись в Верховный суд с просьбой вмешаться, но лишь по вопросам, связанным с законностью принятия предыдущего решения. Учитывая сложность итальянского процесса, разработка эффективной системы альтернативного разрешения споров чрезвычайно важна.

Что же касается Испании, то в этой стране наиболее часто практикуются внесудебные формы разрешения трудовых споров. Участники трудовых споров в большинстве случаев имеют возможность решить спор во внесудебном заседании. Испанский закон о трудовом порядке устанавливает, что стороны должны попробовать примирение или посредничество как предпосылку судебного иска. Обе процедуры предполагают поиск внесудебного способа разрешения спора, следовательно, сами стороны соглашаются на условия, которые могут прекратить конфликт. Они также могут согласиться на проведение арбитража, хотя это не является часто используемой альтернативой. Высокий объем судебных процессов в сфере трудовой деятельности, с которыми столкнулись испанские судебные органы в условиях экономического кризиса, привел к развитию законодательства, которое способствует развитию альтернативных способов разрешения трудовых споров, что, в свою очередь, облегчает нагрузку судов и

поощряет принятие консенсусных решений [11]. И так, испанская система предлагает несколько внесудебных альтернатив по разрешению трудовых споров. Несмотря на то, что примирение играет важную роль, было бы желательно прилагать дополнительные усилия для расширения медиации и арбитража, поскольку внесудебные решения облегчают работу судебной системы, обеспечивают быстрые результаты, способствуют достижению консенсуса.

Нельзя оставить без внимания опыт страны – Польши. Это государство вызывает особый интерес, поскольку оно первое среди посткоммунистических стран выбрало курс на евроинтеграцию. Этому способствовала прежде всего программа «шоковой терапии», которая была введена по инициативе Лешка Бальцеровича в начале 1990-х гг. Именно она позволила превратить в этой стране плановую экономику социалистического стиля на рыночную. Указанное повлияло и на регулирование трудовых правоотношений. Рассмотрение, а также решение трудовых споров в Польше регулирует Трудовой кодекс Польской Республики. На основании этого документа в случае возникновения трудового спора можно обратиться в суд за помощью в решении его дела. До направления ходатайства в суд работник может требовать от работодателя проведения согласительной процедуры, поскольку по польскому законодательству работодатели и работники в Польше должны стремиться к мирному урегулированию трудового спора [12]. Стоит также отметить, что в Польше Законом «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» предусмотрено привлечение посредника с целью достижения договоренности между сторонами.

Стоит подчеркнуть, что в Польше работник имеет право самостоятельно выбирать способ решения трудового спора: в судебном порядке или путем примирения. В стране были созданы отдельные подразделения судов для принятия решений относительно трудового права и социального страхования на всех уровнях судебной власти (окружной, областной и

апелляционный суды, отдельная палата в Верховном суде Польши). Заявление на разрешение трудового спора может быть подано или в суды общей юрисдикции (по месту регистрации истца), либо в суд, что касается того места, где истец осуществлял свою трудовую деятельность. Стоит обратить внимание на тот факт, что для реализации гарантий лицам предоставлено право подавать иски, связанные с вопросами занятости. Уголовный процессуальный кодекс позволяет работнику, не имеющему адвоката или юридического советника, подавать иски и другие средства правовой защиты с помощью устных аргументов. Это исключение из общего правила использования письменной формы в судебном процессе. Уголовный процессуальный кодекс предусматривает специальную защиту работника в связи с рассмотрением дела. В судебном процессе, связанном с вопросами занятости, суд имеет право осуществлять контроль за определенными правовыми действиями (то есть рассмотреть вопрос об урегулировании, отзыв ходатайства, возражения или ограничить иски, если такие действия противоречат интересам работника). Во время присуждения выплат работнику суд заявляет о том, что решение может быть выполнено немедленно [12].

В отличие от Польши, в Литве с 1 января 2013 года была запущена новая модель разрешения индивидуальных трудовых споров, при которой в досудебном порядке почти все индивидуальные трудовые споры должны быть обязательно разрешены в комиссиях по трудовым спорам, функционирующих при территориальных трудовых инспекциях, которые являются обязательным органом досудебного урегулирования споров, специализирующимся на индивидуальных трудовых спорах в Литве, то есть обращение в комиссию по трудовым спорам в Литве является обязательным, а не альтернативным способом разрешения спора. В судебном порядке трудовой спор может быть рассмотрен только в случае, если лицо не согласно с решением комиссии по трудовым спорам (ст. 105 Трудового кодекса ЛР) [13]. Эффективность

используемой в Литве модели может быть подтверждена статистическими данными – доля судебных исков по трудовым спорам составляет лишь 6,4% в 2021 году и 5,2% в 2020 году [14, 15].

Следует также отдельно остановиться на вопросах рассмотрения в судах зарубежных стран других споров в сфере труда, к примеру, споров между работодателем и профсоюзом. Возьмем, к примеру, Китай. В соответствии с законодательством Китая предприятие-работодатель должно оплачивать профсоюзу ежемесячный взнос в размере 2 процентов от общей месячной заработной платы всех своих сотрудников. Если работодатель задерживает или отказывается выплачивать профсоюзные фонды без уважительных причин, низовой профсоюз или вышестоящий профсоюз может подать заявление о назначении выплаты в местный народный суд. Если работодатель по-прежнему не выполняет свои обязательства по оплате труда, профсоюз может обратиться в народный суд более высокой инстанции [16].

Особый интерес представляет практика Великобритании по рассмотрению споров между профсоюзами и работодателями, которые находятся в подведомственности специализированного Промышленного суда. Отличительной особенностью практики Великобритании в анализируемом вопросе является тот факт, что профсоюз может представлять интересы коллектива работников, в то время как в большинстве стран СНГ они действуют от имени индивидуальных работников по доверенности [17].

В соответствии с установленным законом процессом признания, если работодатель не признает его добровольно, профсоюз может обратиться в Промышленный суд за законным правом быть признанным работодателем для ведения коллективных переговоров о заработной плате, часах и отпусках в отношении группы работников в конкретной «торговой единице».

Завершая рассмотрение опыта зарубежных стран, стоит отметить, что деятельность трудовых судов в большинстве рассматриваемых государств построена на принципах трехстороннего

сотрудничества (трипартизма). Судебные дела рассматривает коллегия в составе профессионального судьи и двух непрофессиональных судей, выдвинутых профессиональными союзами и организациями работодателей. Такой состав суда призван обеспечить всестороннее беспристрастное рассмотрение спора и принятие справедливого решения. Большое значение имеет и то, что трудовые суды могут обеспечить квалифицированное рассмотрение дела, поскольку профессиональные судьи таких судов – юристы, специализирующиеся в области трудового права, а непрофессиональные судьи – практики, хорошо ориентируются в вопросах труда и трудовых отношений. Кроме того, стоит отметить, что трудовые суды обычно встроены в общую судебную систему, исключением является Германия (ведь, как мы уже отмечали выше, в Германии существует автономная система трудовых судов).

Таким образом, приходится констатировать, что казахстанское законодательство, которое определяет правовые основы разрешения трудовых споров, существенным образом отличается от аналогичного законодательства ведущих стран Европы и мира. Трудовые споры как индивидуальные, так и коллективные рассматриваются общими судами в рамках гражданского судопроизводства. Процедуры рассмотрения трудовых споров достаточно подробно урегулированы Трудовым кодексом Республики Казахстан и другими подзаконными актами. В этой связи на сегодняшнем этапе развития Казахстана создание трудовых специализированных трудовых судов, по нашему мнению, представляется нецелесообразным, поскольку это требует немалых финансовых затрат со стороны государства на разработку специального процедурно-процессуального кодекса, регламентирующего порядок рассмотрения трудовых споров с учетом их специфики, на развитие системы подготовки профессиональных судей, специализирующихся на рассмотрении анализируемого вида споров. Здесь следует согласиться с мнением К.Л. Томашевского,

что «реализация подобной идеи потребует новой кодификации не только трудового процедурно-процессуального, но и всего трудового законодательства, что повлечет дополнительные затраты для государства при достаточно «туманных» целях» [18]. Автор считает, что у трудового процессуального права отсутствует самостоятельный предмет и метод правового регулирования, а разделение норм материального, процедурного и процессуального характера не будет способствовать системности и большей эффективности правового регулирования трудовых и связанных с ними отношений [18].

Подобная позиция поддерживается и другими известными исследователями. В частности, С.В. Передерин, соглашаясь с М.К. Треушниковым, В.В. Ярковым, Т.В. Сысуевым, считают, что отсутствуют основания для выделения из гражданского процесса других видов процесса по материальному признаку (трудовой процесс, семейный процесс и т.д.) [19].

В.М. Лебедев полагает, что достаточных оснований для выделения трудового процессуального права в самостоятельную отрасль права в настоящий момент нет, как и нет единодушия ученых в этом вопросе. В этой связи более обоснованным представляется взгляд на трудовое процессуальное право как на комплексную подотрасль трудового права, включающую в себя правовые институты общих положений о трудовых спорах, индивидуальных трудовых споров и коллективных трудовых споров [20].

Поэтому, соглашаясь с мнением Е.А. Ершовой [21], мы предлагаем дополнить ГПК Республики Казахстан дополнительной главой, регулирующей особенности рассмотрения трудовых споров в судах. По нашему мнению, это позволит в какой-то мере приблизиться к мировому уровню законодательства по рассматриваемому вопросу и обеспечит предпосылки для создания специализированной трудовой юстиции в Казахстане в перспективе.

Также необходимо сконцентрировать внимание на разработке эффективной системы примирения сторон/досудебное

или внесудебное разрешение трудового спора, что: 1) позволило бы уменьшить нагрузку на судей, и как результат способствовало бы улучшению качества их работы; 2) ускорило бы решение трудового спора. Здесь необходимо отметить, что в Казахстане с января 2016 года функционирует система примирения сторон трудового спора. Так, в соответствии со статьей 159 ТК РК, прежде чем рассматривать трудовой спор в судебном порядке, он должен быть рассмотрен в досудебном порядке – согласительной комиссией. Однако эксперты и практики выделяют ряд проблемных вопросов в их функционировании. В частности, А. Чумаченко одной из главных проблем функционирования согласительных комиссий выделяет тот факт, что их решение не является финальной точкой в трудовом споре, поскольку стороны вправе обратиться в суд после рассмотрения их спора в согласительной комиссии. Трудовой кодекс устанавливает два основания для такого обращения: 1) трудовой спор не был урегулирован согласительной комиссией, либо 2) решение согласительной комиссии не исполняется стороной (сторонами) трудового спора. Тем самым, по мнению автора, рассмотрение спора в согласительной комиссии в тех случаях, когда сторона (обе стороны) не была удовлетворена решением согласительной комиссии и после этого обратилась в суд, фактически просто затягивает конфликт [22]. Кроме того, можно выделить проблему объективности решений согласительной комиссии. Так как в структуру согласительной комиссии входят работники этого же предприятия, возникает риск принятия решения в пользу работодателя, члены согласительной комиссии могут быть подвержены давлению со стороны работодателя и тем самым спровоцированы на принятие решения в его интересах, несмотря на фактические обстоятельства и существенные нарушения прав работника в рамках возникшего спора.

В связи с этим в основу системы досудебного урегулирования трудовых споров можно было бы положить опыт Литвы по обязательному предварительному рассмотрению

трудового спора Комиссиями по трудовым спорам, созданными при территориальных отделениях Государственной инспекции труда и входящими в структуру Министерства социальной защиты и труда Литвы. Создание подобных комиссий позволило бы обеспечить принятие более объективных решений по трудовым спорам на досудебной стадии, что, в свою очередь, будет способствовать сокращению нагрузки на судебные органы и обеспечит более быстрое и справедливое решение спора.

Учет предложенной в работе и других позиций, которые уже опубликованы и несколько лет проходят обсуждения, позволит вывести трудовую юстицию на уровень реальной защиты прав и свобод сторон трудовых отношений в Казахстане.

Заключение

Исследовав зарубежный опыт разрешения трудовых споров, подытожим, что национальная специфика и практика каждого государства предусматривают применение различных методов разрешения трудовых споров. В этом отношении правовая система урегулирования трудовых споров в Казахстане всё еще нуждается в дальнейшем совершенствовании. В результате исследования были предложены следующие основные рекомендации, направленные на развитие системы урегулирования трудовых споров в Республике Казахстан с учетом опыта зарубежных стран:

- дополнить ГПК Республики Казахстан еще одной главой, регулирующей особенности рассмотрения трудовых споров в судах,

- обязательное предварительное рассмотрение трудового спора возложить на специализированные Комиссии по трудовым спорам, входящих в структуру органов Министерства труда и социальной защиты населения РК.

Сформулированные в процессе исследования рекомендации при условии их практической реализации будут способствовать построению более эффективной системы рассмотрения споров, возникающих из трудовых правоотношений, в Республике Казахстан.

Список литературы

1. Arbeitsgerichtsgesetz In der Fassung der Bekanntmachung vom 02.07.1979 (BGBl. I S. 853, 1036) zuletzt geändert durch Gesetz vom 05.10.2021 (BGBl. I S. 4607) m.W.v. 01.01.2022 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://dejure.org/gesetze/ArbGG> (дата обращения 15.10.2022)
2. Berger H., Neugart M. (2011) Labor courts, nomination bias, and unemployment in Germany. *European Journal of Political Economy*. Volume 27, Issue 4. Pages 659-673. <https://doi.org/10.1016/j.ejpoleco.2011.05.006>.
3. Breda Th., Chevrot-Bianco E., Desrieux C., Espinosa R. (2020) French Employment Tribunals: Can the Disparity of their Decisions be Explained? [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-02537510/document> (дата обращения 25.10.2022)
4. Жданова О. С. Обзор организации системы социально-трудовых отношений на примере Франции // Актуальные проблемы права: теория и практика. – 2016. – № 36. – С. 118-125.
5. Ferro, G., Oubiña, V., Romero, C. (2020). Benchmarking Labor Courts: An Efficiency Frontier Analysis. *International Journal for Court Administration*. Volume 11. Pages 7. <https://doi.org/10.36745/ijca.313>.
6. Gianfreda, G., Vallanti, G. (2020). Labor Courts and Firing Costs: The Labor-Market Effects of Trial Delays. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*. 59. 10.1111/irel.12250
7. Corby, S., Burgess, P., Höland, A., Michel, H., Willemez, L. (2020) Lay and Professional Judges in Europe's Labour Courts: Does the Professional Judge Dominate? *Industrial Law Journal*. Volume 49. Issue 2. Pages 231–257. <https://doi.org/10.1093/indlaw/dwz012>
8. Employment Tribunals Act 1996 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/1996/17/contents> (дата обращения 15.12.2022)
9. Carn A., Clark E., Macdonald F., Robertson N., Tozer R. (2021) The Labour and Employment Disputes Review: United Kingdom. *The law reviews*. Volume 4. Pages 156-169
10. Disputes Tribunals (Fees) Amendment Rules 2013 [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://legislation.govt.nz/regulation/public/2013/0212/latest/whole.html> (дата обращения 18.12.2022)
11. Martín-Román Á., Moral A., Martínez-Matute M. (2015) Peer effects in judicial decisions: Evidence from Spanish labour courts. *International Review of Law and Economics*. Volume 42. Pages 20-37. <https://doi.org/10.1016/j.irl.2014.12.001>.
12. Labour law in Poland [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cms.law/en/int/expert-guides/cms-expert-guide-to-labour-law-in-central-eastern-europe/poland> (дата обращения 15.10.2022)
13. Petrylaitė Daiva, Petrylaitė Vida (2015) Kolektyvinių darbo ginčų teismo nagrinėjimo situacija ir tendencijos Lietuvos teismų praktikoje. *Jurisprudencija [Jurisprudence]*. Nr. 22 (1). Pages.142-161
14. Prašymų nagrinėti darbo ginčus kasmet daugėja [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.teise.pro/index.php/2020/10/18/prasymu-nagrineti-darbo-gincus-kasmet-daugeja/>
15. Dumčiuvienė D. Ar sutaupomas laikas ir bylinėjimosi kaštai darbo ginčų komisijose, kai kyła ginčas dėl atleidimo iš darbo teisėtumo? [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.teise.pro/index.php/2020/01/22/d-dumciuviene-ar-sutaupomas-laikas-ir-bylinejimosi-kastai-darbo-gincu-komisijose-kai-kyla-gincas-del-atleidimo-is-darbo-teisetumo/> (дата обращения 15.10.2022)
16. Huld, A. China Trade Unions – Considerations for Employers Under [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [New Amended Law https://www.china-briefing.com/news/china-trade-unions-considerations-for-employers-under-new-amended-law/](https://www.china-briefing.com/news/china-trade-unions-considerations-for-employers-under-new-amended-law/) (дата обращения 01.12.2022)
17. What is the Industrial Court? [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.industrialcourt.gov.uk/statutory-duties-and-types-applications> (дата обращения 01.12.2022)
18. Томашевский К.Л. Очерки трудового права (История, философия, проблемы систем и источников) / К. Л. Томашевский; науч. ред. О. С. Курьлева – Минск: «Изд. центр БГУ», 2009. – 335 с.
19. Передерин С.В. Процедурно-процессуальный правовой механизм обеспечения трудовых прав наемных работников: монография / С. В. Передерин. – Воронеж: Изд-во Воронежского гос. ун-та, 2000. – 286 с.
20. Лебедев В.М. Трудовое право: опыт сравнительного правового исследования : монография / В. М. Лебедев, В. Г. Мельникова, Р. Р. Назметдинов ; под ред. доктора юридических наук, профессора, заслуженного юриста РФ, члена-корреспондента АН ВШ РФ В. М. Лебедева. – Москва: Норма: Инфра-М, 2018. – 478 с.
21. Ершова Е.А. Трудовое право в России: [монография] / Е. А. Ершова; Российская акад. правосудия. – Москва: Статут, 2007. – 618, [1] с.

22. Чумаченко А. Согласительная комиссия: пережиток прошлого или эффективный инструмент для разрешения трудовых споров? // Эксперт Казахстан. – 2016. – № 15. – с. 20-21.

А.А. Сейдимбек

«М.С. Нарикбаев атындағы КАЗГЮУ Университеті» АҚ, Астана, Қазақстан

Еңбек құқықтық қатынастарынан туындаған дауларды шешу мәселелеріне қатысты шет елдердің тәжірибесін салыстырмалы талдау

Аңдатпа. Мақалада Германия, Франция, Ұлыбритания, Италия, Испания, Польша, Литва сияқты шет елдерде еңбек құқықтық қатынастарынан туындаған дауларды шешудің ұйымдық-құқықтық негіздерін зерттеу жүргізілді. Қазақстандық және шетелдік зерттеушілердің жұмыстарын талдау негізінде еңбек құқықтарын қорғаудың ұйымдастырушылық-құқықтық механизміне, сонымен қатар сот тәртібінде шешуге назар аударылды. Аталған елдердің зерттелетін мәселені реттеудегі тәжірибесінің оң аспектілері атап өтілді. Бүгінгі таңда еңбек дауларын шешудің құқықтық негіздерін айқындайтын қазақстандық заңнама Еуропа мен әлемнің жетекші елдерінің осыған ұқсас заңнамасынан едәуір артта қалып отырғаны негізделді, бұл, әрине, қызметкерлердің еңбек құқықтарын қорғау сапасына теріс әсер етеді. Жүргізілген талдау негізінде еңбек құқығы субъектілерінің еңбек саласындағы өздерінің субъективті құқықтары мен заңды мүдделерін сот тәртібімен және соттан тыс тәртібімен қорғау кепілдіктерін жетілдіру үшін Қазақстанда аталған елдердің тәжірибесін есепке алу мүмкіндігі мен қажеттілігі туралы тиісті қорытындылар жасалды. Атап айтқанда, Қазақстан Республикасының АПК-ін соттарда еңбек дауларын қарау ерекшеліктерін реттейтін қосымша бір тараумен толықтыру ұсынылды. Бұл қаралып отырған мәселе бойынша заңнаманың әлемдік деңгейіне жақындауға мүмкіндік береді және келешекте Қазақстанда мамандандырылған еңбек әділеттілігін құру үшін алғышарттарды қамтамасыз етеді. Сондай-ақ, еңбек дауы тараптарын, әсіресе жеке тұлғаны татуластыру рәсімдерін жетілдіру қажеттілігі негізделген.

Түйін сөздер: еңбек әділдігі, еңбек даулары, шетелдік тәжірибе, еңбек құқықтарын қорғау, мамандандырылған еңбек соттары, үй алдындағы соттар, татуласу.

A.A. Seidimbek

M. Narikbayev KAZGUU University, Astana, Kazakhstan

Comparative analysis of the experience of foreign countries regarding dispute resolution arising from labor relations

Abstract. The article examines the organizational and legal basis for resolving disputes arising from labor relations in court in such foreign countries as: Germany, France, Great Britain, Italy, Spain, Poland, Lithuania. Based on the analysis of the works of Kazakhstan and foreign researchers, attention is paid to the organizational and legal mechanism for the protection of labor rights, including in court. The positive aspects of the experience of these countries in the settlement of the issue under study are highlighted. It is proved that today the Kazakh legislation, which defines the legal basis for the settlement of labor disputes in court, lags far behind similar legislation of the leading countries of Europe and the world, which certainly negatively affects the quality of protection of workers' labor rights. Based on the analysis, the relevant conclusions are drawn about the possibility and necessity of considering the experience of these countries in Kazakhstan to improve the guarantees of protection by subjects of labor law of their subjective rights and legitimate interests in the field of labor in court. It is proposed to supplement the CPC of the Republic of Kazakhstan with additional chapter regulating the specifics of the consideration of labor disputes in the courts. This will bring us closer to the world level of legislation on the issue under consideration and will provide prerequisites for the creation of specialized labor justice in Kazakhstan in the future. The necessity of improving the procedures for reconciliation of the parties to a labor dispute, especially individual, is also substantiated.

Keywords: labor justice, labor disputes, foreign experience, protection of labor rights, specialized labor courts, prudential courts, reconciliation.

References

1. Arbeitsgerichtsgesetz In der Fassung der Bekanntmachung vom 02.07.1979 (BGBl. I S. 853, 1036) zuletzt geändert durch Gesetz vom 05.10.2021 (BGBl. I S. 4607) m.W.v. 01.01.2022 [Electronic resource]. Available at: <https://dejure.org/gesetze/ArbGG> (Accessed: 15.10.2022)
2. Berger H., Neugart M. (2011) Labor courts, nomination bias, and unemployment in Germany. *European Journal of Political Economy*, 27, 659-673. <https://doi.org/10.1016/j.ejpoleco.2011.05.006>.
3. Breda Th., Chevrot-Bianco E., Desrieux C., Espinosa R. (2020) French Employment Tribunals: Can the Disparity of their Decisions be Explained? [Electronic resource]. Available at: <https://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-02537510/document> (Accessed: 25.10.2022)
4. Zhdanova O. S. Obzor organizacii sistemy social'no-trudovyh otnoshenij na primere Francii // Aktual'nye problemy prava: teorija i praktika. 2016. № 36. P. 118-125.
5. Ferro, G., Oubiña, V., Romero, C. (2020). Benchmarking Labor Courts: An Efficiency Frontier Analysis. *International Journal for Court Administration*. Volume 11. Pages 7. <https://doi.org/10.36745/ijca.313>.
6. Gianfreda, G., Vallanti, G. (2020). Labor Courts and Firing Costs: The Labor-Market Effects of Trial Delays. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*. 59. 10.1111/irel.12250
7. Corby, S., Burgess, P., Höland, A., Michel, H., Willemez, L. (2020) Lay and Professional Judges in Europe's Labour Courts: Does the Professional Judge Dominate? *Industrial Law Journal*. 49. 2. P. 231–257.
8. Employment Tribunals Act 1996 [Electronic resource]. Available at: <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/1996/17/contents> (Accessed: 15.12.2022)
9. Carn A., Clark E., Macdonald F., Robertson N., Tozer R. (2021) The Labour and Employment Disputes Review: United Kingdom. *The law reviews*. 4. P. 156-169
10. Disputes Tribunals (Fees) Amendment Rules 2013 [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://legislation.govt.nz/regulation/public/2013/0212/latest/whole.html> (Accessed: 18.12.2022)
11. Martín-Román Á., Moral A., Martínez-Matute M. (2015) Peer effects in judicial decisions: Evidence from Spanish labour courts. *International Review of Law and Economics*, 42, P. 20-37. <https://doi.org/10.1016/j.irl.2014.12.001>.
12. Labour law in Poland [Electronic resource]. Available at: <https://cms.law/en/int/expert-guides/cms-expert-guide-to-labour-law-in-central-eastern-europe/poland> (Accessed: 15.10.2022)
13. Petrylaitė Daiva, Petrylaitė Vida (2015) Kolektyvinių darbo ginčų teismo nagrinėjimo situacija ir tendencijos Lietuvos teismų praktikoje. *Jurisprudencija [Jurisprudence]*, 22 (1), P. 142-161
14. Prašymų nagrinėti darbo ginčus kasmet daugėja [Electronic resource]. Available at: <https://www.teise.pro/index.php/2020/10/18/prasymu-nagrineti-darbo-gincus-kasmet-daugeja/>
15. Dumčiuvienė D. Ar sutaupomas laikas ir bylinėjimosi kaštai darbo ginčų komisijose, kai kyla ginčas dėl atleidimo iš darbo teisėtumo? [Electronic resource]. Available at: <https://www.teise.pro/index.php/2020/01/22/d-dumciuviene-ar-sutaupomas-laikas-ir-bylinejimosi-kastai-darbo-gincu-komisijose-kai-kyla-gincas-del-atleidimo-is-darbo-teisetumo/> (Accessed: 15.10.2022)
16. Huld, A. China Trade Unions – Considerations for Employers Under [Electronic resource]. Available at: New Amended Law <https://www.china-briefing.com/news/china-trade-unions-considerations-for-employers-under-new-amended-law/> (Accessed: 01.12.2022)
17. What is the Industrial Court? [Electronic resource]. Available at: <https://www.industrialcourt.gov.uk/statutory-duties-and-types-applications> (Accessed: 01.12.2022)
18. Tomashevskij, K. L. Ocherki trudovogo prava (Istorija, filosofija, problemy sistem i istochnikov) / K. L. Tomashevskij; nauch. red. O. S. Kuryleva – Minsk: «Izd. centr BГУ», 2009. – 335 p.
19. Perederin, S. V. Procedurno-processual'nyj pravovoj mehanizm obespechenija trudovyh prav naemnyh rabotnikov: monografija / S. V. Perederin. – Voronezh: Izd-vo Voronezhskogo gos. un-ta, 2000. – 286 p.
20. Lebedev, V. M. Trudovoe pravo: opyt sravnitel'nogo pravovogo issledovanija: monografija / V. M. Lebedev, V. G. Mel'nikova, R. R. Nazmetdinov; pod red. doktora juridicheskikh nauk, professora, zasluzhennogo jurista RF, chlena-korrespondenta AN VSh RF V. M. Lebedeva. – Moskva: Norma: Infra-M, 2018. – 478 p.
21. Ershova, E. A. Trudovoe pravo v Rossii: [monografija] / E. A. Ershova; Rossijskaja akad. pravosudija. – Moskva: Statut, 2007. – 618 p.
22. Chumachenko A. Soglasitel'naja komissija: perezhitok proshlogo ili jeffektivnyj instrument dlja razreshenija trudovyh sporov? // Jekspert Kazahstan. – 2016. № 15. P. 20-21.

Сведения об авторе:

Сейдимбек А.А. – магистр юридических наук, докторант 2 курса Высшей школы права, АО Университет «КАЗГЮУ им. М.С.Нарикбаева», шоссе Коргалжын, 8, Астана, Казахстан.

Seidimbek A.A. – Master of Laws, PhD student, M. Narikbayev KAZGUU University, 8 Highway Korgalzhyn, Astana, Kazakhstan.