

© Н.В. СУХОВА, Л.В. ЗАЙЦЕВА

www.dry15@mail.ru, larisa_zaiceva72@mail.ru

УДК 349.2(470+571)

**ВОПРОСЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРАВА НА ОБРАЩЕНИЕ В СУД
ЗА ЗАЩИТОЙ В КОНТЕКСТЕ СТАТЬИ 390 ТРУДОВОГО КОДЕКСА
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

АННОТАЦИЯ. Статья посвящена вопросам разрешения коллизии в правовом регулировании порядка реализации права на обращение в суд, установленном законодательством о гражданском судопроизводстве и в норме статьи 390 Трудового кодекса Российской Федерации.

SUMMARY. The article is devoted to issues of the solution of collisions in legal regulation of realization of the right to resort to court, which is regulated by the legislation of civil justice and norm of the article 390 of Labour code of Russian Federation.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА. Индивидуальный трудовой спор, альтернативное разрешение трудовых споров, предпосылки и условия реализации права на обращение в суд, пробел в праве.

KEY WORDS. Individual labour dispute, alternative settlement of labour disputes, prerequisite and conditions of realization of the right to resort to court, deficiency of law.

Право как достижение общественной мысли является универсальным регулятором человеческих отношений. Но право имеет ценность тогда, когда оно может быть реализовано. Само по себе издание самого лучшего закона не гарантирует его исполнение и применение. Существующая норма права может оставаться недействующей и нереализуемой. Однако даже в урегулированных правом отношениях возникают проблемы, которые не могут быть разрешены в рамках господствующей в отечественной юриспруденции парадигмы правового регулирования.

В этом плане авторы видят свою задачу в том, чтобы привлечь внимание к норме статьи 390 Трудового кодекса Российской Федерации (далее — ТК), регулирующей порядок обжалования решения комиссии по трудовым спорам (далее — КТС) в суд.

Категория «индивидуальный трудовой спор» находит свое определение в Трудовом кодексе. По мысли законодателя, индивидуальный трудовой спор — это неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда), о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров [1]. В законодательстве

о гражданском судопроизводстве закрепляется право на обращение в суд за защитой (ст. 3 Гражданского процессуального кодекса РФ [2] (далее — ГПК)). Согласно общим правилам подведомственности, дела по индивидуальным спорам, возникающим из трудовых правоотношений, суды рассматривают и разрешают в порядке искового производства (п. 1 ч. 1 ст. 22 ГПК). Из положений нормы ст.ст. 3 и 4 ГПК вытекает, что заинтересованное лицо (в данном случае работник), если оно считает свое право нарушенным или оспоренным вправе обратиться с иском в суд. Работодатель, в частности, вправе обратиться за судебной защитой прав и законных интересов, как справедливо отмечает подавляющее число авторов, по искам о привлечении работника к материальной ответственности за вред, причиненный его имуществу [3].

Трудности в реализации права на обращение в суд существуют в случае использования сторонами трудового спора альтернативного (досудебного) порядка его урегулирования в КТС. Причем по ст. 390 ТК решение КТС может быть обжаловано работником или работодателем в суд в десятидневный срок со дня вручения ему копии решения комиссии [1; 70]. Здесь и возникают вопросы, на которые нет ответа в рамках традиционной теории трудового права.

Как известно, отраслевым, именно гражданским процессуальным законодательством определяется механизм реализации права на обращение в суд за защитой нарушенных либо оспариваемых прав, свобод и законных интересов, по спорам, возникающим из гражданских (в широком смысле), и трудовых правоотношений в том числе. Но такой возможности обратиться с жалобой в суд на решение КТС действующее законодательство о гражданском судопроизводстве специально не устанавливает. По российскому процессуальному праву, законность такого решения не может выступать предметом судебной проверки и в порядке производства по делам, возникающим из публичных правоотношений постольку, поскольку правовой акт КТС нельзя отнести к числу решений, которые подлежат оспариванию в порядке гражданского судопроизводства (глава 25 ГПК). Из самой нормы ст. 390 ТК следует заключение о неясности ее словесного смысла. В этой связи, учитывая ситуацию, в которой оказывается работодатель в случае его несогласия с решением КТС, в настоящее время существует острая необходимость в разрешении возникшей коллизии между нормами трудового и процессуального законодательства. В действительности работодатель, не согласный с решением комиссии, не может саботировать его исполнение, поскольку в соответствии со ст. 389 ТК, КТС вправе выдать работнику удостоверение, обладающее силой исполнительного документа, которое будет предъявлено в Службу судебных приставов для принудительного исполнения [5; 16]. Поэтому работодатель в предложенных условиях всеми правдами и неправдами стремится, естественно, к тому, чтобы решение комиссии было вынесено в его пользу. Такое его стремление усиливается многократно, поскольку отсутствует понятная процессуальная форма защиты прав, нарушенных незаконным, с точки зрения работодателя, решением КТС. Таким образом, при рассмотрении индивидуального трудового спора в КТС перед работодателем открывается небогатая альтернатива — либо отстаивать свою позицию в КТС всеми, в том числе и неправовыми, средствами, либо быть готовым согласиться с решением в пользу работника, имея весьма туманные перспективы реальной судебной защиты. Следовательно, здесь в определенном смысле можно вести

речь о фактически вынужденном отказе работодателя от обращения к суду за защитой. Но такой отказ, по части 2 статьи 3 ГПК, является недействительным. Вместе с тем заинтересованное лицо свободно — в законных пределах — в выборе формы защиты своего права.

Следует заметить, что интерес заявителя выступает в качестве условия для предоставления защиты (понимаемого и в процессуальном, и в материальном смысле слова). В силу принципа диспозитивности заинтересованное лицо само определяет — обращаться ли ему в суд за защитой. Поскольку решения КТС не названы в ст. 254 ГПК РФ в качестве объекта обжалования, то они и не могут оспариваться в порядке гражданского судопроизводства по правилам главы 25 ГПК. Вместе с тем очевидно, что они могут оспариваться в порядке искового производства со всеми вытекающими отсюда последствиями. Реализацией права на обращение в суд работодатель демонстрирует свою заинтересованность, свое несогласие с решением комиссии по трудовым спорам — этого достаточно для возбуждения процесса. И с позиций современного гражданского процессуального права работодатель и работник вправе обратиться в суд за защитой в порядке искового производства путем предъявления иска в суд к КТС (т.е. против ее решения). Хотя для работника такой выход не актуален, поскольку, являясь стороной, заинтересованной в защите нарушенного права, он может обратиться с иском к работодателю в суд, даже не упоминая результатов досудебного рассмотрения в КТС. Возможность же для работодателя подать иск к КТС с привлечением в процесс в качестве третьей стороны работника может представлять принципиальный практический интерес.

Предвосхищая критику вывода о возможности привлечения в качестве ответчика КТС, можно отметить следующее. Действия (бездействие) организаций, объединений организаций и общественных объединений также «обжалуются» заинтересованными лицами в порядке искового производства, как неназванные в качестве объекта обжалования в ст. 254 ГПК. КТС, на наш взгляд, тоже может рассматриваться как организация, орган социального партнерства, образованный в соответствии со ст. 27, 384 ТК РФ.

Однако доктрина правового регулирования, господствующая в области позитивной науки трудового права, в силу своей односторонности, до сих пор аргументированно не ответила на вопросы, касающиеся реализации права работодателя на обращение с иском в суд.

В отечественной юридической литературе, посвященной изучению проблематики индивидуальных трудовых споров, как правило, отмечают, что в данном случае, несмотря на то, что в суд обращается работодатель, в качестве истца в исковом заявлении указывается работник [3]. Для большинства тех же авторов очевидно, что работодатель не может предъявить иск к (или против) КТС.

Просматриваются несколько причин для таких представлений в области трудового права о судебной защите прав, свобод и законных интересов субъектов трудовых отношений. Во-первых, в рамках парадигмы правового регулирования, в силу ее изначальной философской установки, любой правовой спор является внутренним конфликтом правонарушителя, где ошибку, обман или преступление свободной воли восстанавливают правовым решением или на-

казанием (здесь имеется в виду концепция правового спора Гегеля) [6]. По справедливому замечанию Э. Ватцке, «при этом пострадавший или жертва выступают лишь в качестве свидетеля, только как вспомогательный материал в процессе доказательств. В центре судебного разбирательства находится не сам по себе конфликт между участвующими в нем лицами, а конфликт между правонарушением и действующими правовыми нормами» [7; 30]. Во-вторых, такое мировоззрение, в силу присущего ему монизма, предполагает использование в теоретическом построении соответствующего ему понимания права на обращение в суд — исключительно как правомочия, (здесь — самое материальное право в его осуществлении). Его сторонники исходили из того, что субъективному праву всегда корреспондирует обязанность другого субъекта в материальном правоотношении (М.А. Гурвич), в отличие от современной процессуальной теории, где категория «право на обращение в суд за защитой» рассматривается как самостоятельное процессуальное право.

С этих теоретических позиций В.И. Миронов, например, утверждает, что при обжаловании решения КТС работодатель должен заявить требования о признании такого решения незаконным и (или) необоснованным, и о рассмотрении требований работника по существу. По этой причине в исковом заявлении работодатель обязан указать стороны индивидуального трудового спора. Несмотря на то, что решение КТС обжалует работодатель, истцом в индивидуальном трудовом споре, по мнению названного автора, должен быть указан работник, а ответчиком — работодатель. Это позволяет судье, рассматривающему исковое заявление, поданное на решение комиссии, потребовать от заявителя приложения к нему не только обжалуемого решения, но и копии заявленных работником в КТС требований. Ведь исковое заявление работодателя должно быть составлено с соблюдением правил ст. 131 и 132 ГПК [8; 1001].

В-третьих, юридическая наука не может дать ответы на все эти вопросы, пока не поймет, что означает даже сам факт их постановки. А осознанию необходимости постановки этих вопросов препятствует, помимо всего вышеобозначенного, эволюционистская теория, которой придерживается до сих пор большинство юристов. Согласно данной доктрине, внесудебные и досудебные способы, отождествляемые с «частной юстицией», традиционно стоят на заднем плане по отношению к публичной юстиции в условиях возрастающей мощи государства. Эволюционистская модель, достоинством которой является простота, к сожалению, не может ответить на многие важные вопросы. Она не может объяснить, в частности, почему публичная юстиция, приверженная к категории принуждения и суду, допускает, что другие инстанции берут на себя ее функции в разрешении споров, в том числе трудовых, используя при этом альтернативные модели. Например, представители такого нового явления в юридической науке, как теория трудового процедурно-процессуального права, полагают, что комиссии по трудовым спорам, федеральные суды общей юрисдикции (районные суды) образуют единую систему специализированных органов, рассматривающих трудовой спор [9]. Как отмечает Н.А. Громошина, нелепость подобных утверждений столь очевидна, с точки зрения действующего законодательства, что даже не нуждается в критике [9; 29]. Концепция трудового процедурно-процессуального права не только не решает данной проблемы, но и влечет за собой другой, не менее важный для юриста вопрос: «Правомерно ли

в отношении суда говорить, что это специализированный орган по рассмотрению трудовых споров?». Подобное было уместным лишь в случае создания специальных трудовых судов. И наконец, она не решает наиболее проблемный вопрос: возможно ли в случае оспаривания решения КТС вести речь на самом деле о перенесении первоначально заявленных требований в суд?

В рамках господствующего учения о трудовом праве, таким образом, определяется словесный смысл и содержание нормы ст. 390 ТК, что находит отражение в ее названии: «Обжалование решения комиссии по трудовым спорам и перенесение рассмотрения индивидуального трудового спора в суд».

Изложенный подход является весьма распространенным в науке трудового права. Однако сегодня он не согласуется, прежде всего, с основополагающим началом гражданского процесса — принципом диспозитивности; не отвечает современным тенденциям в учении об иске и о праве на обращение в суд за защитой; не учитывает исторический контекст, состояние и развитие законодательства (конституционного и процессуального). Кроме того, он вступает в противоречие с целым рядом положений действующего процессуального законодательства: например, ст.ст. 3, 38, 131, 135, 136 ГПК, и тем самым игнорирует предпосылки права на обращение в суд и условия его реализации. В силу своей ограниченности он, по нашему мнению, является вредным. Вред состоит в том, что представители науки трудового права допускают досадные ошибки, описывая процессуальную составляющую вопросов. Так, по мнению ученых, занимающихся трудовыми спорами, на предварительном судебном заседании рассматриваются доводы работодателя о признании решения КТС незаконным или необоснованным [11; 12] по существу, тогда как это не соответствует целям проведения данной судебной процедуры, установленным в ст. 150 ГПК. При этом утверждают, что если в предварительном заседании решение КТС будет признано законным, то суд вынесет определение о прекращении производства по делу в связи со вступлением в законную силу решения КТС, обязательного для сторон и принятого о том же предмете и по тем же основаниям [8; 1004]. Однако прекращение производства по данному основанию действующее процессуальное законодательство не предусматривает. А КТС и третейский суд — это далеко не равнозначные органы альтернативного рассмотрения трудового спора [12].

Рассмотренные выше проблемы несогласованности норм трудового и гражданского процессуального законодательства еще раз свидетельствуют о неспособленности закона к современным реалиям. Как отмечают специалисты в области трудового права, положения ТК о разрешении трудовых споров в КТС «крайне лаконичны и оставляют множество организационных и процедурных вопросов, что препятствует широкому распространению института на практике» [13; 3]. Действительно, в случае со ст. 390 ТК мы имеем дело с тем фактом, на который Кант указал в своем знаменитом примере, приведенном им в опровержении онтологического доказательства бытия Божьего: «пятьсот возможных талеров» и «пятьсот реальных талеров», поскольку речь идет о содержании понятий, несколько не меньше и не больше друг друга.

Представляется, что в ст. 390 ТК следовало бы, как минимум, заменить формулировку «обжалование решения КТС» на «оспаривание», что позволит

выбрать правильную процессуальную форму для обращения в суд работодателя, не согласного с решением КТС.

Таким образом, «отрыв» правового регулирования от реальности в норме ст. 390 еще больше подчеркивается укоренившейся в современной науке о трудовом праве методой изучения особенностей рассмотрения индивидуальных трудовых споров. В этом смысле, в целях преодоления пробелов в праве, нельзя недооценивать важность межотраслевого согласования спорных вопросов, постоянно возникающих на стыке норм трудового и гражданского процессуального законодательства. Необходимо при этом находить их взаимоприемлемые решения, не забывая о таких основных признаках права, как системность и целостность научного знания [14; 70]. И в самом деле, для современного изучения права вопрос о том реальность ли право или нет, имеет смысл.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Трудовой кодекс РФ от 30 декабря 2001 №197-ФЗ (по сост. на 22 ноября 2011) // СЗ РФ. 2002. №1 (ч. 1). Ст. 3; 2011. № 48. Ст. 6735.
2. Гражданский процессуальный кодекс РФ от 14 ноября 2002 №138-ФЗ (по сост. на 03 декабря 2011) // СЗ РФ. 2002. №46. Ст. 4532; 2011. №49 (ч. 5). Ст. 7067.
3. Анисимов А.Л. Рассмотрение и разрешение индивидуальных трудовых споров в суде // Трудовое право. 2008. №3. С. 12-22.
4. Терентьева Е. Рассмотрение и разрешение индивидуальных трудовых споров (часть 2) // Кадровик. Трудовое право для кадровика. 2007. №8. С. 70-72.
5. Истомина Ю.В. К вопросу о некоторых аспектах деятельности комиссий по трудовым спорам // Вестник Воронежского государственного технического университета. 2010. Т. 6. №6. С. 14-17.
6. Лазарев С.В. Основы судебного примирения. М.: Инфотропик Медиа, 2011. 256 с.
7. Ватцке Э. Сравнение медиации и судебно-правовой практики с точки зрения теории познания // Медиация — искусство разрешать конфликты. Знакомство с теорией, методом и профессиональными технологиями / Сост. Г. Мета, Г. Похмелкина / Пер. с нем. М.: VERTE, 2004. С. 25-37.
8. Миронов В.И. Трудовое право России: Учебник. М.: Упр. персоналом, 2005. 1149 с.
9. Скобелкин В.Н., Передерин С.В., Чуча С.Ю., Семенюта Н.Н. Трудовое процедурно-процессуальное право: учебное пособие / под ред. В.Н. Скобелкина. Воронеж: Изд-во Воронежского государственного университета, 2002. 504 с.
10. Громошина Н.А. Дифференциация, унификация и упрощение в гражданском судопроизводстве: монография. Москва: Проспект, 2010. 264 с.
11. Миронов В.И. Практическое пособие по урегулированию трудовых разногласий, споров, конфликтов // Трудовое право. 2008. №4. С. 3-66.
12. Федеральный закон от 24 июля 2002 №102-ФЗ «О третейских судах в Российской Федерации» (по сост. на 21 ноября 2011) // СЗ РФ. 2002. №30. Ст. 3019; 2011. №48. Ст. 6728.
13. Агапов Р.М. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров: Автореф. дисс. ... канд. юрид. наук. М., 2007. 20 с.
14. Воложанин В.П., Грин Е.В. Соотношение трудового и гражданского процессуального законодательства при рассмотрении трудовых споров // Российский юридический журнал. 2007. №1. С. 64-70.