

Терехова А.А.

магистрант

Северный Арктический Федеральный университет

им. М.В. Ломоносова

Российская Федерация, г. Архангельск

ОСОБЕННОСТИ РАССМОТРЕНИЯ СПОРОВ В ТРУДОВЫХ СУДАХ СКАНДИНАВСКИХ СТРАН

Аннотация: Судебные системы Скандинавских стран включают себя специализированные суды, компетенцию которых составляет разрешение коллективных трудовых споров. Статья посвящена раскрытию ключевых особенностей процесса рассмотрения дел в данных судах. Выявлены преимущества наличия трудовой юстиции в судебных системах Дании Норвегии и Швеции.

Ключевые слова: суд по трудовым спорам, трудовая юстиция, коллективный трудовой спор, индивидуальный трудовой спор, коллективный трудовой договор.

Terekhova A.A.

Master's degree

Northern (Arctic) Federal University named after M.V. Lomonosov

Russia Federation, Arkhangelsk

SPECIFIC FEATURES OF DISPUTE RESOLUTION IN LABOR COURTS OF THE SCANDINAVIAN COUNTRIES

Annotation: The judicial systems of the Scandinavian countries include specialized courts, whose competence is to resolve collective labor disputes. The article is devoted to identifying the features of the process of considering cases in these courts. The advantages of having labor justice in the judicial systems of Denmark, Norway and Sweden are revealed.

Keywords: labor court, labor justice, collective labor dispute, individual labor dispute, collective agreement.

Скандинавия представляет собой историко-культурный регион на севере Европы, традиционно включающим в себя три страны – Данию, Норвегию и Швецию. Правовые системы указанных государств являются частью одной Скандинавской правовой семьи. С этой точки зрения представляется целесообразным выявить особенности рассмотрения и разрешения споров, вытекающих из трудовых правоотношений, в Дании, Норвегии и Швеции, где сформирована специализированная трудовая юстиция в виде судов по трудовым спорам. Выясним, какими особенностями обладает процесс рассмотрения трудовых конфликтов в таких судах, а также, в чем состоят преимущества наличия в судебных системах указанных государств трудовой юстиции.

Важно подчеркнуть, что специализированные трудовые суды указанных стран занимаются разрешением исключительно коллективных трудовых споров, индивидуальные же трудовые споры подлежат рассмотрению судам общей юрисдикции. Это связано с тем, что коллективные трудовые договоры – основа скандинавской модели регулирования трудовых отношений, которые отражают в себе трёхстороннее сотрудничество между правительствами скандинавских стран, профсоюзами и объединениями работодателей¹. Кроме того, коллективные трудовые договоры являются центральным институтом трудового права стран Скандинавии, одним из его важнейших источников и распространяются на подавляющее большинство работников в указанных странах². В силу данных причин коллективные трудовые договоры в Дании, Норвегии и Швеции имеют важнейшее и приоритетное значение, нежели индивидуальные трудовые договоры.

¹ Шония Г.В. Коллективные договоры в странах Скандинавии: история и современность // Инновации современного правоприменения. – 2015. – №11. – С. 243.

² Там же.

Главная особенность судов по трудовым спорам – их специфическая структура, в которую входят, помимо профессиональных судей, представители как работников, так и работодателей – непрофессиональных судей, назначаемых в равном количестве от каждой из сторон. Например, в состав Норвежского суда по трудовым спорам входят семь членов – трое профессиональных судей, один из которых является председателем, и четверо непрофессиональных, двое из которых назначаются объединениями работодателей, и еще двое – профессиональными союзами. Такой специфический состав трудовых судов позволяет соблюсти баланс интересов между конфликтующими сторонами и рассмотреть дело наиболее справедливо.

Обратиться за защитой своих прав в трудовую юстицию могут только ограниченные законодательством каждой из рассматриваемых государств лица. Так, инициаторами иска в Дании и Швеции могут выступать объединения работодателей и профсоюзы, но не отдельный сотрудник. В Норвегии обратиться в суд по трудовым спорам могут только вышестоящие стороны коллективного договора, то есть, если коллективный договор является частью более крупного соглашения, стороны общего соглашения должны передать дело в суд по трудовым спорам.³

В каждой стране четко регламентированы категории дел, подлежащих рассмотрению суду по трудовым спорам. Так, компетенция Датского трудового суда включает в себя рассмотрение вопросов, касающихся толкования и нарушений Основного соглашения, заключаемого между конфедерациями профсоюзов и работодателей, других коллективных договоров, а также законности проведения забастовок и

³ Закон о трудовых спорах от 27 января 2012 года № 9 [Электронный ресурс]. – URL : <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2012-01-27-9> (дата обращения : 09.04.2021).

локаутов⁴. В компетенцию Норвежского трудового суда входит рассмотрение споров о нарушении, действительности и толковании коллективных договоров, а также вопросы об ответственности за нарушение коллективных договоров⁵. Компетенцию Шведской трудовой юстиции составляют споры по поводу коллективных договоров, а также другие споры, регламентированные Законом о соучастии в трудовой жизни⁶ (например, связанные с увольнением, требованием заработной платы, дискриминацией). Таким образом, компетенция указанных судов является достаточно узкой, что позволяет говорить о максимально качественном рассмотрении трудовых дел, в том числе за счет того, что судьи в таких судах являются настоящими профессионалами в сфере трудовых отношений.

Законодательства Скандинавских стран предусматривают наличие процедуры, связанной с досудебным урегулированием конфликта. Например, в Дании, прежде чем дело будет передано на рассмотрение в трудовую юстицию, стороны трудового конфликта должны предпринять попытки к урегулированию его мирным путем⁷. Наличие данной процедуры призвано «разгружать» суды, не доводя многие трудовые споры непосредственно до самого судебного разбирательства. Кроме того, стороны трудового конфликта имеют возможность примириться на любой стадии судопроизводства.

Важнейшая особенность осуществления судопроизводства в трудовых судах – вынесение решения на основе большинства голосов. Безусловно, каждый отдельный член суда может остаться при своем

⁴ Закон о трудовом суде и промышленном арбитраже. Официальный сайт суда по трудовым спорам в Дании [Электронный ресурс]. – URL: <https://arbejdsretten.dk/labour-court/labour-court-of-act/> (дата обращения: 07.04.2021).

⁵ Закон о трудовых спорах от 27 января 2012 года № 9 [Электронный ресурс]. – URL: <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2012-01-27-9> (дата обращения : 09.04.2021).

⁶ Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet [Электронный ресурс]. – URL : <http://rkrattsbaser.gov.se/sfst?bet=1976:580> (дата обращения : 08.04.2021).

⁷ Regler for behandling af faglig strid [Электронный ресурс]. – URL: <https://arbejdsretten.dk/media/14645/regler-for-behandling-af-faglig-strid.pdf> (дата обращения : 01.05.2021).

особом мнении, однако в решении оно не прописывается, поэтому итоговый судебный акт по делу выглядит единым и согласованным.

Таким образом, наличие судов, призванных рассматривать коллективные трудовые споры, в судебных системах Дании, Норвегии и Швеции – их большое преимущество, поскольку данные суды способны максимально профессионально и справедливо разрешить трудовой конфликт за счет их узкой компетенции и специфического состава суда, а также снизить нагрузку в сфере трудовых отношений на суды общей юрисдикции.

Использованные источники:

1. Закон о трудовом суде и промышленном арбитраже [Электронный ресурс] // Официальный сайт суда по трудовым спорам в Дании. – URL : <https://arbejdsretten.dk/labour-court/labour-court-of-act/> (дата обращения: 07.04.2021).
2. Закон о трудовых спорах от 27 января 2012 года № 9 [Электронный ресурс]. – URL : <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2012-01-27-9> (дата обращения : 09.04.2021).
3. Шония Г.В. Коллективные договоры в странах Скандинавии: история и современность // Инновации современного правоприменения. – 2015. – №11. – С. 243-245.
4. Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet [Электронный ресурс]. – URL : <http://rkrattsbaser.gov.se/sfst?bet=1976:580> (дата обращения : 08.04.2021).
5. Regler for behandling af faglig strid [Электронный ресурс]. – URL : <https://arbejdsretten.dk/media/14645/regler-for-behandling-af-faglig-strid.pdf> (дата обращения : 01.05.2021).