

УДК 33

Особенности разрешения трудовых споров в Австрии

Эргашева Ирина Валерьевна

Аспирант,

Санкт-Петербургский гуманитарный университет профсоюзов,
192236, Российская Федерация, Санкт-Петербург, ул. Фучика, 15;

e-mail: 9497330@mail.ru

Аннотация

В настоящей статье рассмотрены особенности разрешения трудовых споров в Австрии. Проанализирована деятельность специализированных трудовых судов, полномочия профессиональных и предметно сведущих непрофессиональных судей, граждан – шеффенов и присяжных заседателей. Отметим, что, согласно трудовому законодательству Австрии в качестве предметно сведущих непрофессиональных судей граждане принимают участие в работе трудовых и социальных судов, рассматривающих дела по первой и второй инстанциям. По первой инстанции предмет судебных разбирательств – это индивидуальные трудовые споры и спорные вопросы социального страхования. Их юрисдикция включает в себя также и некоторые коллективные трудовые споры (об участии работников и профсоюзов в управлении производством и т.д.). Рассмотрение апелляционных жалоб на решения трудовых и социальных судов осуществляется в социальных палатах земельных судов, а жалоб на решения земельных судов – в социальной палате Верховного суда.

Для цитирования в научных исследованиях

Эргашева И.В. Особенности разрешения трудовых споров в Австрии // Вопросы российского и международного права. 2018. Том 8. № 9А. С. 288-294.

Ключевые слова

Трудовой спор, разногласия, суд, медиация, работник, работодатель.

Введение

Самыми характерными признаками наличия трудового спора являются не сами возникшие в ходе взаимодействия между работником и работодателем разногласия, а то, что данные разногласия сторонами не могли быть урегулированы в ходе их обсуждения. В результате они вынуждены обратиться в специальные органы, разрешающие трудовые споры.

Специализированные трудовые суды

Анализ зарубежного опыта разрешения трудовых споров в Австрии, по нашему мнению, ценен как с теоретической, так и с практической точек зрения. Прежде всего – для совершенствования механизмов рассмотрения трудовых споров в РФ. Полагаем, что изучение опыта иностранных государств необходимо для оптимизации процессов разрешения трудовых споров, действующего трудового законодательства РФ, правоприменительной практики, а также разработки новых законопроектов.

Достаточно интересным для нас представляется возможность досудебного урегулирования спора. Например, в Австрии данную возможность можно реализовать, наличие досудебного порядка предусмотрено во Всеобщем Гражданском кодексе Австрии от 01.06.1811.

Так, нормой, закрепленной в § 933 ГК Австрии, устанавливается, что «в любом случае за принявшим вещь лицом сохраняется право на предъявление претензии о неисполнении договора, если он в течение этого срока сообщит передавшему вещь лицу о наличии недостатка».

То есть в данном случае претензионный порядок – это и есть форма досудебного урегулирования спора.

Во многих европейских странах сформирована специализированная трудовая юстиция, а именно: специализированные трудовые суды, административные органы. К полномочиям указанных структур относится разрешение отдельных категорий трудовых споров [Лушникова, 2013, 135].

Так, функционирование специализированных трудовых судов осуществляется в целом ряде стран (например, Германия, Финляндия, Великобритания, Франция, Австрия, Бельгия, Дания, Люксембург, Испания, Португалия, Швейцария, Швеция, Норвегия, Новая Зеландия, Израиль).

По нашему мнению, специализированная трудовая юстиция, функционирующая за рубежом длительное время, себя полностью оправдывает, доказывая на практике свою высокую значимость как необходимый институт социально-правовой инфраструктуры.

Специализированная трудовая юстиция достаточно эффективна в процессе разрешения трудовых конфликтов, поскольку ею максимально учитываются интересы сторон спора, общества, тем самым обеспечивая социальный мир.

Также неоспоримо важна в развитии трудового права роль учреждений специализированной трудовой юстиции, поскольку с ее помощью достигается внутренняя согласованность, ликвидируются пробелы в правоприменительной практике, совершенствуется трудовое законодательство. Решения трудовых судов во многих странах выступают в качестве источников трудового права. Вместе с тем, отметим специфичность трудовой юстиции применительно к каждой стране, в связи с чем рассмотрим организацию и деятельность трудовых судов в области разрешения трудовых споров в Австрии.

Современными западными государствами выделяются две основные организационные модели судебной власти [Безнасюк, 2002, С. 125].

Для первой модели характерна единая система общих судов, ими рассматриваются основные виды гражданских дел, обеспечивается осуществление административного и конституционного контроля.

Во второй модели в качестве главной черты построения судебной системы выделяется, что помимо общих судов функционируют специализированные суды. По сути, судебная система государства представлена несколькими автономными подсистемами, каждая со своей компетенцией [Лебедев, Мельникова, 2018, 313].

В частности, в Австрии рассмотрение трудовых споров осуществляется системой специализированных судов по трудовым делам, которая структурно представлена тремя инстанциями, а именно:

- судами первой инстанции, рассматривающими споры по существу;
- земельными судами, рассматривающими апелляции на решения судов низшей инстанции;
- Верховным судом – это верховная кассационная судебная инстанция, полномочная вносить изменения или вообще отменять решения трудовых судов.

Компетенция специализированных трудовых судов Австрии достаточно обширна и включает в себя: рассмотрение индивидуальных трудовых споров правового характера, коллективных трудовых споров по поводу применения тарифных соглашений, и споров, связанных с деятельностью советов предприятий [Надилова, 2015, 43]. То есть специализированными трудовыми судами Австрии осуществляется рассмотрение индивидуальных трудовых споров, чаще всего связанных с вопросами заключения, реализации и прекращения трудового договора, возмещением вреда, нанесенного друг другу сторонами трудового договора, юридических коллективных трудовых споров (к примеру, о статусе профсоюза или представительств коллектива работников предприятия, участие работников и профсоюзов в процессе управления производством и т.д.).

Так, специализированные трудовые суды ответственны разрешать:

- 1) гражданские правовые споры между сторонами тарифного соглашения;
- 2) гражданские правовые споры между сторонами, правомочными заключать тарифные соглашения, возникающие в связи с совершением недозволенных действий (если имеются в виду меры, предпринятые в забастовочной борьбе), или касаемые вопросов свободы объединений;
- 3) гражданские правовые споры между работодателем и наемным работником:
 - возникающие из трудовых правоотношений;
 - при наличии спорного момента в части существования или не существования трудовых правоотношений;
 - возникающие из переговоров относительно вступления в трудовые правоотношения и их последствий;
 - возникающие из недозволенных действий, в случае, если данные действия взаимосвязаны с трудовыми правоотношениями;
 - о документации, подтверждающей трудовой стаж;
- 4) гражданские правовые споры, возникающие из решений о признании прав отдельных объединений работников и работодателей заключать тарифные соглашения [Доля, 2018, 101-109].

По подсудности: территориальная подсудность специализированного трудового суда определена местом нахождения ответчика. В случае, если спор касается применения трудового

договора, то в качестве компетентного суда определяется суд, который располагается в местности, где осуществлялась трудовая деятельность работника. Если предмет спора составляют незаконные действия со стороны работодателя – то в месте совершения данных действий. Кроме того, работник вправе обращаться с иском в суд по трудовым делам, под юрисдикцию которого подпадает данное предприятие.

Состав специализированного трудового суда первой инстанции и земельного суда включает в себя: председателя, который является профессиональным судьей и двумя непрофессиональными судьями (заседателями): один из которых от предпринимателей, другой от работников.

Соответственно, у профессиональных судей трудовых судов должно быть юридическое образование. Назначение непрофессиональных судей (заседателей) в суды первых двух инстанций осуществляется назначением министром труда, земель и согласно спискам профсоюзов, объединений работодателей, на общий срок четыре года с правом повторного назначения [Филипова, 2015, 53].

Заседателями трудового суда все также исполняются должностные обязанности по месту своей основной работы, при необходимости их приглашают на судебные сессии. В большинстве своем часть заседателей является профсоюзными функционерами, со стороны предпринимателей это, как правило, менеджеры предприятий, их владельцы, функционеры объединений работодателей.

Считаем необходимым особо отметить, что как профессиональные судьи, так и непрофессиональные судьи независимы и подчиняются только закону. Они не находятся в подчинении организаций, выдвинувших их, их запрещается инструктировать, отозвать или перевести на иную работу. За осуществление судебной деятельности ими не получается заработная плата, только компенсация за потерю заработка по основной работе. Кроме того, им выплачиваются командировочные и возмещаются другие понесенные расходы [Бондаренко, Международные трудовые стандарты...2016, 200].

У профессиональных и непрофессиональных судей специализированных трудовых судов в Австрии в процессе судебных разбирательств равные права. Принятие решений в судах принимается большинством голосов. При наличии особого мнения судей оно не фиксируется.

Организация и структура судов определена самими судами и закреплена его организационной картой. Внутренняя организация деятельности в каждом суде определена правилами внутреннего распорядка.

Как значимую для сторон спора особенность судебного разрешения трудовых споров в Австрии отметим общую направленность его на поиск компромиссных вариантов, например, на заключение мирового соглашения. Само разбирательство уже начинается с попыток примирить стороны, и это – обязательная процедура. Процедура по примирению сторон регулируется самим профессиональным судьей, в ней принимают участие и стороны спорного правоотношения [Лушникова, 2017, 48].

Мировое соглашение как понятийная категория встречается в нормах трудового и гражданского законодательства РФ. Это позволяет расценивать ее в качестве юридического понятия, имеющего гражданско-правовую природу и заключаемого на соответствующих стадиях гражданского судопроизводства.

Вместе с тем легального определения понятия «мировое соглашение» законодательство не содержит. Применительно к трудовым спорам под ним понимается письменная договоренность сторон гражданского судопроизводства, результатом которой является прекращение индивидуального трудового спора, утверждаемая судом в установленном законом порядке.

Мировое соглашение прекращает конфронтацию сторон (неурегулированные разногласия), вызванную индивидуальным трудовым спором. В результате суд выносит определение о прекращении данного спора [Лютов, 2016, 10].

При этом, например, в России вопросы заключения мирового соглашения по трудовым спорам не урегулированы действующим ТК РФ. Однако это не означает, что индивидуальные трудовые споры не могут быть разрешены посредством заключения мирового соглашения.

Особенностью разрешения трудовых споров в Австрии является то обстоятельство, что отправлением правосудия осуществляется, в том числе, и гражданами – шеффенами (нем. Schöffen) и присяжными заседателями (нем. Geschworen). В данном случае граждане принимают участие в отправлении правосудия в качестве предметно-сведущих непрофессиональных судей трудовых и социальных судов [Саурин, 2018, 57].

В законодательстве Австрии предусматривается также действие института предметно сведущих непрофессиональных судей. Ими могут являться граждане, обладающие безупречной репутацией и определенными специальными знаниями. В большинстве своем это лица, которые достигли 30-летнего возраста.

Срок полномочий предметно сведущих непрофессиональных судей - 5 лет.

Заключение

В завершение отметим, что, согласно трудовому законодательству Австрии в качестве предметно сведущих непрофессиональных судей граждане принимают участие в работе трудовых и социальных судов, рассматривающих дела по первой и второй инстанциям.

По первой инстанции предмет судебных разбирательств - это индивидуальные трудовые споры и спорные вопросы социального страхования. Их юрисдикция включает в себя также и некоторые коллективные трудовые споры (об участии работников и профсоюзов в управлении производством и т.д.).

Рассмотрение апелляционных жалоб на решения трудовых и социальных судов осуществляется в социальных палатах земельных судов, а жалоб на решения земельных судов – в социальной палате Верховного суда.

Библиография

1. Безнасюк А.С., Рустамов Х.У. Судебная власть. М.: ЮНИТИ-ДАНА; Закон и право, 2002. С. 125.
2. Бондаренко Э.Н. и др. Международные трудовые стандарты и российское трудовое право: перспективы координации. М.: НОРМА, ИНФРА-М, 2016. 256 с.
3. Доля Г. Споры по срокам и оплате зарубежных командировок // Трудовое право. 2018. № 2. С. 101-109.
4. Лебедев В.М., Мельникова В.Г., Назметдинов Р.Р. Трудовое право: опыт сравнительного правового исследования. М.: НОРМА, ИНФРА-М, 2018. 480 с.
5. Лушникова М.В. К вопросу о региональных моделях международно-правового регулирования труда // Трудовое право в России и за рубежом. 2017. № 3. С. 47-50.
6. Лушникова М.В. Международное трудовое право: понятие, предмет // Вестник Пермского университета. Юридические науки. 2013. № 3. С. 131-138.
7. Лютов Н.Л. Признаки трудового правоотношения: международные нормы и российская судебная практика // Трудовое право в России и за рубежом. 2016. № 4. С. 7-11.
8. Надинова А.К. Интеграция международных стандартов труда в законодательстве о труде // Трудовое право в России и за рубежом. 2015. № 3. С. 40-44.
9. Саурин С.А. Дискриминация как самостоятельное нарушение прав работника в российской и международной практике // Трудовое право в России и за рубежом. 2018. № 1. С. 56-59.
10. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 11.10.2018).
11. Филипова И.А. Международное и национальное трудовое право. Нижний Новгород, 2015. 80 с.

Peculiarities of labor dispute resolution in Austria

Irina V. Ergasheva

Postgraduate,
Saint Petersburg University of Humanities and Social Sciences,
192236, 15, Fuchika st., Saint Petersburg, Russian Federation;
e-mail: 9497330@mail.ru

Abstract

The subject of this article is the consideration of the specialized labor justice of Austria, which is the main objective. The competence of the specialized labor courts in Austria is extensive. Special scientific methods were used: analysis and synthesis, systemic, specific legal, comparative legal methods. Conclusions: the peculiarity of the settlement of labor disputes in Austria is the fact that the administration of justice is carried out, including citizens and people's assessors and assessors. At the same time, citizens take part in the administration of justice as subject-competent non-professional judges of labor and social courts. Most of them are people who have reached the age of 30. They are elected by the elected representative bodies of workers 'and employers' organizations of the länder or, in cases provided for by law, by organizations at the Federal level. The scope of activities of these bodies is defined by law. Under Austrian labor law, citizens participate in the work of the labor and social courts, which hear cases in the first and second instance, as competent non-professional judges. In the first instance, individual labor disputes and contentious social insurance issues are the subject of judicial proceedings. They are also responsible for some collective labor disputes. Appeals against decisions of the labor and social courts are heard in the social chambers of the land courts, and complaints against decisions of the land courts are heard in the social chamber of the Supreme court.

For citation

Ergasheva I.V. (2018) Osobennosti razresheniya trudovykh sporov v Avstrii [Peculiarities of labor dispute resolution in Austria]. *Voprosy rossiiskogo i mezhdunarodnogo prava* [Matters of Russian and International Law], 8 (9A), pp. 288-294.

Keywords

Labor dispute, disagreements, court, mediation, employee, employer.

References

1. Beznasyuk A.S., Rustamov Kh.U. (2002) *Sudebnaya vlast'* [Judicial branch]. Moscow: YuNITI-DANA; Zakon i pravo Publ.
2. Bondarenko E.N. et al. (2016) *Mezhdunarodnye trudovye standarty i rossiiskoe trudovoe pravo: perspektivy koordinatsii* [International labor standards and Russian labor law: coordination perspectives]. Moscow: NORMA, INFRA-M Publ.
3. Dolya G. (2018) Spory po srokam i oplate zarubezhnykh komandirovok [Disputes on the timing and payment of foreign travel]. *Trudovoe parvo* [Labor law], 2, pp. 101-109.
4. Filipova I.A. (2015) *Mezhdunarodnoe i natsional'noe trudovoe pravo* [International and national labor law]. Nizhniy Novgorod.
5. Lebedev V.M., Mel'nikova V.G., Nazmetdinov R.R. (2018) *Trudovoe pravo: opyt sravnitel'nogo pravovogo issledovaniya* [Labor law: the experience of comparative legal research]. Moscow: NORMA, INFRA-M Publ.

6. Lushnikova M.V. (2017) K voprosu o regional'nykh modelyakh mezhdunarodno-pravovogo regulirovaniya truda [On the issue of regional models of international legal regulation of labor]. *Trudovoe pravo v Rossii i za rubezhom* [Labor law in Russia and abroad], 3, pp. 47-50.
7. Lushnikova M.V. (2013) Mezhdunarodnoe trudovoe pravo: ponyatie, predmet [International labor law: concept, subject]. *Vestnik Permskogo universiteta. Yuridicheskie nauki* [Perm University Bulletin. Jurisprudence], 3, pp. 131-138.
8. Lyutov N.L. (2016) Priznaki trudovogo pravootnosheniya: mezhdunarodnye normy i rossiiskaya sudebnaya praktika [Signs of labor relations: international norms and Russian judicial practice]. *Trudovoe pravo v Rossii i za rubezhom* [Labor law in Russia and abroad], 4, pp. 7-11.
9. Nadirova A.K. (2015) Integratsiya mezhdunarodnykh standartov truda v zakonodatel'stve o trude [Integration of international labor standards in labor legislation]. *Trudovoe pravo v Rossii i za rubezhom* [Labor law in Russia and abroad], 3, pp. 40-44.
10. Saurin S.A. (2018) Diskriminatsiya kak samostoyatel'noe narushenie prav rabotnika v rossiiskoi i mezhdunarodnoi praktike [Discrimination as an independent violation of the rights of an employee in Russian and international practice]. *Trudovoe pravo v Rossii i za rubezhom* [Labor law in Russia and abroad], 1, pp. 56-59.
11. *Trudovoi kodeks Rossiiskoi Federatsii ot 30.12.2001 № 197-FZ (red. ot 11.10.2018)* [Labor Code of the Russian Federation of December 30, 2001 No. 197-FZ (as amended on October 11, 2018)].