

УДК 349.2

DOI: <https://doi.org/10.17308/law/1995-5502/2022/2/61-71>

## СУДЕБНАЯ РЕФОРМА И ФОРМИРОВАНИЕ ТРУДОВОЙ ЮСТИЦИИ

С. В. Передерин

*Воронежский государственный университет*

Поступила в редакцию 11 апреля 2022 г.

**Аннотация:** *статья посвящена анализу законодательства, регламентирующего судебную защиту трудовых прав работников в условиях существования рыночной экономики. Отмечаются недостатки действующей судебной системы, которые проявляются при рассмотрении и разрешении индивидуальных трудовых споров.*

**Ключевые слова:** *судебная защита трудовых споров, судебная реформа, индивидуальные трудовые споры, специализированные суды по трудовым спорам.*

**Abstract:** *the article is devoted to the analysis of legislation regulating the judicial protection of the labor rights of workers in the conditions of the existence of a market economy. Shortcomings of the current judicial system, manifested in considering and resolving individual labor disputes are emphasized.*

**Key words:** *judicial protection of labor disputes, judicial reform, individual labor disputes, specialized courts for labor disputes.*

В условиях существования рыночной экономики правовые проблемы защиты трудовых прав и законных интересов работников несамостоятельного труда приобрели особую актуальность. Это обусловлено следующими факторами.

Защита трудовых прав и свобод наемных работников, осуществляемая профсоюзами, специализированными органами государственного и общественного контроля, прокуратурой, является малоэффективной. Поскольку они не могут обеспечить полную защиту трудовых прав лиц, заключивших трудовые договоры с работодателями и заставить работодателей исправить допущенные ими правонарушения, так как на них возложена в качестве основной функция по контролю за соблюдением работодателями и их правомочными представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также за выполнением субъектами трудовых отношений условий коллективных договоров, соглашений.

Работодатели (их правомочные представители), занимая господствующее положение в сфере правового регулирования несамостоятельного труда, повсеместно нарушают субъективные трудовые права работников. Выражается это в самых различных правонарушениях: незаконном

увольнении работников; непредоставлении вовремя ежегодных оплачиваемых отпусков; поручении работникам выполнения работы, не обусловленной трудовым договором; привлечении работников к выполнению трудовых обязанностей с нарушением правил охраны труда и техники безопасности; задержке выплаты заработной платы; применении мер воздействия к работникам, не предусмотренных трудовым законодательством (штрафов, вычетов из заработной платы и т. п.) и многих других. Будучи экономически независимой стороной трудовых правоотношений, работодатель имеет возможность самостоятельно отстаивать свои права в соответствующих доюрисдикционных и юрисдикционных органах с использованием своего административного ресурса (юриста, работников кадровой службы, бухгалтерии, канцелярии и др.). Работник является менее защищенной стороной, вынужденной привлекать к защите своих трудовых прав иных лиц и оплачивать их труд.

Анализ действующего законодательства свидетельствует, что политика государства направлена на то, чтобы работники как можно меньше обращались в суды с исками о рассмотрении и разрешении индивидуальных трудовых споров. Проявляется это в следующих моментах.

Режимы работы судов общей юрисдикции и значительного числа работодателей по общему правилу совпадают, следовательно, работник без разрешения работодателя не может участвовать в разрешении индивидуального трудового спора в суде и вынужден для участия в деле использовать дни своего очередного ежегодного оплачиваемого отпуска или брать, если разрешит работодатель, отпуск без сохранения средней месячной заработной платы, растет оплата труда адвокатов, оказывающих услуги при рассмотрении индивидуальных трудовых споров в суде, отсутствует специализация судей по рассмотрению индивидуальных трудовых споров и др.

Необходимо отметить, что на каждом этапе развития нашего государства выделяются приоритетные сферы судебной защиты прав, свобод и законных интересов различных видов субъектов. Проявляется это в ускоренном принятии соответствующего законодательства. В настоящее время такими сферами является судебная защита прав, свобод и законных интересов субъектов, осуществляющих предпринимательскую и иную экономическую деятельность, интеллектуальных прав и свобод, обусловленных административными правоотношениями. В связи с этим в целях совершенствования процессуального правового механизма защиты указанных выше прав и свобод были разработаны и приняты Арбитражный процессуальный кодекс РФ<sup>1</sup> и Кодекс административного судопроизводства РФ<sup>2</sup>.

Относительно судебной защиты трудовых прав работников законодательство принципиально не меняется в течение пятидесяти лет.

---

<sup>1</sup> Собр. законодательства Рос. Федерации. 2002. № 30. Ст. 3012.

<sup>2</sup> Там же. 2015. № 10. Ст. 1391.

В отношении защиты трудовых прав и законных интересов работников основной упор сделан государством на использование примирительных процедур разрешения индивидуальных трудовых споров с участием медиатора и комиссий по трудовым спорам. Федеральным законом от 27 июля 2010 г. № 193-ФЗ «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)», наряду с другими видами споров, предусмотрено рассмотрение споров, вытекающих из трудовых правоотношений<sup>3</sup>.

Рассмотрение индивидуальных трудовых споров с участием посредника и КТС, как свидетельствует правоприменительная практика, является не эффективным в силу ряда причин. К ним, в частности, можно отнести следующие: слабый уровень профессиональной подготовки посредников и членов КТС; принимаемые ими решения не всегда являются объективными и беспристрастными; необязательность для сторон трудовых правоотношений соблюдения указанных выше примирительных процедур; принятые решения не обжалуются работниками только в случае их вынесения в пользу работника и др. Работники, считающие, что их трудовые права нарушены, в большей степени доверяют их защиту в судах общей юрисдикции.

Реализуемая в Российской Федерации судебная реформа продолжается более тридцати лет. Ее проведение свидетельствует, что она имеет начало, но нет ее окончания.

Не вдаваясь в широкую дискуссию по правовым проблемам проведения судебной реформы, отметим лишь следующие обстоятельства.

Применительно к судебной защите трудовых прав работников реформирование судебной системы заключается в приспособлении устаревшей системы, созданной в советский и постсоветский периоды развития нашего государства, к современным реалиям правового регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений в сфере использования несамостоятельного труда. Проведение судебной реформы не учитывает опыт создания судебных систем развитыми западными странами, которые создавались веками и десятилетиями и довольно эффективно обслуживают общественные отношения в сфере использования наемного труда. В большинстве западных стран действуют специализированные суды по трудовым спорам<sup>4</sup>.

Анализ зарубежного опыта создания и компетенции трудовых судов дает весьма разнообразную картину. В одних странах трудовые суды рассматривают только индивидуальные трудовые споры (Испания); в других – индивидуальные и коллективные трудовые споры или часть коллективных трудовых споров (Дания, Финляндия, Норвегия, Германия); в третьих – не только трудовые споры, но и споры о социальном страхо-

<sup>3</sup> Собр. законодательства Рос. Федерации. 2010. № 31. Ст. 4162.

<sup>4</sup> См.: *Киселев И. Я.* Организация и деятельность трудовых судов : зарубежный опыт. М., 1996.

вании и социальном обеспечении (Израиль)<sup>5</sup>. Судебная реформа сводится к поискам способов снижения нагрузки на судей, передаче значительного числа гражданско-правовых споров на рассмотрение и разрешение примирительных органов, но за рамками проводимой реформы остается главный вопрос о быстром и справедливом разбирательстве. Остро стоит проблема возврата доверия граждан Российской Федерации к судебной системе и осуществлению правосудия. Только радикальное реформирование судебной системы может изменить положение судебной власти в стране, сделать ее действительно независимой от исполнительной власти, а правосудие свободным от политики и влияния экономических факторов (коррупцированного чиновничества, олигархов и других субъектов).

В ходе судебной реформы остаются нерешенными правовые проблемы, связанные с качеством правосудия по трудовым спорам и принимаемыми судами решениями, постановлениями и другими судебными актами. Профессиональная подготовка судей общей юрисдикции в сфере знаний трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, оставляет желать лучшего, это обусловлено тем, что они должны хорошо знать, помимо трудового права, гражданское, земельное, финансовое и другие виды законодательства применительно к делам, рассматриваемым в соответствующем суде. Даже самый одаренный судья не может в совершенстве знать быстро изменяющееся законодательство применительно к различным отраслям права.

Очевидно, что существующая судебная защита не может на должном уровне обеспечить защиту трудовых прав, свобод и законных интересов наемных работников. Судебная и правоприменительная практика свидетельствуют о необходимости совершенствования такого вида судебной защиты и поиска новых форм и способов защиты трудовых прав.

Ответы на многие правовые вопросы, касающиеся реформирования судебной защиты трудовых прав субъектов трудового права, на наш взгляд, можно найти в фундаментальных научных исследованиях известных дореволюционных и советских ученых в области трудового права<sup>6</sup>.

В целях усиления судебной защиты трудовых прав, свобод и законных интересов работников, занятых в сфере использования несамостоятельного труда, поддерживаем предложение, высказанное в науке трудового права, о создании специализированных трудовых судов и разработке трудового процессуального кодекса.

Важно отметить, что правовая проблема создания (учреждения) трудовых (промышленных) судов в бывшей Российской империи и Рос-

---

<sup>5</sup> См.: *Киселев И. Я.* Указ. соч. *Его же.* Сравнительное трудовое право. М., 2005. С. 266–276.

<sup>6</sup> См.: *Войтинский И. С.* Промышленные споры и государственный третейский суд. М., 1917 ; *Жемчужникова М. Н.* Примирительно-третейский порядок разрешения трудовых конфликтов. М., 1926 ; *Скобелкин В. Н.* Как рассматриваются трудовые споры работника с предприятием. Воронеж, 1977 ; и др.

сийской Федерации в настоящее время обсуждается, начиная с середины XIX в. В свое время Россия могла быть первой страной, где могли быть созданы промышленные суды. В 1865 г. был разработан проект закона «О промышленных судах» по рассмотрению трудовых споров. К подведомственности промышленных судов предполагалось отнести конфликты, связанные со стачками, дисциплинарными штрафами, возмещением рабочим ущерба за увечье и т. п. Предусматривались две стадии рассмотрения и разрешения соответствующих споров: мировое и собственно судебное. Но проект закона был отклонен. В дальнейшем на протяжении всего периода времени вопрос об учреждении промышленных (трудовых) судов неоднократно поднимался путем разработки различных законопроектов, которые по тем или иным причинам не утверждались<sup>7</sup>.

Одна из последних попыток была в 2002 г. В соответствии с рекомендациями парламентских слушаний «Проблемы совершенствования трудового законодательства и практики его применения» от 12 ноября 2002 г. Комитетом по труду и социальной политике Государственной Думы РФ был подготовлен законопроект Трудового процессуального кодекса РФ (ТПК РФ). В соответствии с законопроектом принятию ТК РФ должно было предшествовать создание специализированных судов по трудовым спорам, а также споров, вытекающих из отношений по социальному обеспечению, занятости населения, связанных с иными нарушениями в сфере использования несамостоятельного труда. Состав специализированных судов предполагалось формировать по принципу социального партнерства<sup>8</sup>.

Следует согласиться с мнением тех авторов, которые считают, что историческое развитие судебной защиты должно осуществляться путем ее специализации и дифференциации, обусловленных увеличением многообразия социальных связей людей и действующего законодательства, учета специфики рассмотрения и разрешения отдельных видов споров, возникающих в различных сферах экономической и социальной деятельности.

Назрела объективная необходимость создания трудовых судов в Российской Федерации. Большинство ученых в области трудового права, несмотря на ожесточенные споры, сходятся во мнении, что идея создания специализированных судов по рассмотрению и разрешения трудовых споров является абсолютно правильной.

В качестве основных аргументов против создания специализированных трудовых судов приводятся следующие.

<sup>7</sup> См.: Лушникова М. В., Лушников А. М. Очерки трудового права. СПб., 2006. С. 766–778.

<sup>8</sup> См.: Костян И. А., Пискарев И. К., Шеломов Б. А. Защита трудовых прав работника // Человек и труд. 2002. № 8. С. 43–52 ; Проблемы защиты трудовых прав граждан : материалы науч.-практ. конф. / под ред. А. С. Леонова. М., 2004. С. 31–39 ; Трудовое процедурно-процессуальное право / В. Н. Скобелкин [и др.]. Воронеж, 2002.

Формирование трудовых судов как самостоятельной формы судопроизводства не предусмотрено Конституцией РФ.

Действительно, в п. 3 ст. 118 Конституции, определяющем судебную систему Российской Федерации, не упоминаются трудовые суды. Однако в нем также указывается, что судебная система РФ устанавливается Конституцией РФ и федеральным конституционным законом, т. е. создание специализированных трудовых судов возможно путем внесения изменений в Федеральный конституционный закон от 31 декабря 1996 г. № 1-ФКЗ «О судебной системе Российской Федерации»<sup>9</sup>.

Таким образом, например, был решен вопрос о создании судов по интеллектуальным правам. Федеральным конституционным законом от 6 декабря 2011 г. № 4-ФКЗ «О внесении изменений в Федеральный конституционный закон «О судебной системе Российской Федерации» и Федеральный конституционный закон от 28 апреля 1995 г. № 1-ФКЗ «Об арбитражных судах в Российской Федерации» в связи с созданием в системе арбитражных судов суда по интеллектуальным правам была введена ст. 26.1 в Федеральный конституционный закон от 31 декабря 1996 г. № 1-ФКЗ «О судебной системе Российской Федерации», в которой закреплено правовое положение о суде по интеллектуальным правам, которые вправе рассматривать и разрешать споры о защите интеллектуальных прав в качестве суда первой и кассационной инстанции. По своей сути он является специализированным арбитражным судом, призванным профессионально рассматривать интеллектуальные споры с учетом специфики того или иного интеллектуального права. Рассмотрение таких споров, как трудовых, требует наличия специальных знаний.

Создание специализированных трудовых судов потребует дополнительных финансовых, материальных и кадровых затрат со стороны государства. Несомненно, любая реформа не может быть реализована, если она не обеспечена в финансовом отношении. Но материальное, финансовое и кадровое обеспечение трудовых судов можно разделить на государство, профсоюзы и объединения работодателей, поскольку формирование трудовых судов целесообразно обеспечивать на основе равного представительства от государства, работников и работодателей, например, по два человека от каждой стороны.

В качестве основы специализированных судов Российской Федерации можно взять систему судебных органов Германии, которая включает федеральный суд по трудовым спорам, земельные трудовые суды, суды первой инстанции трудовой юстиции. Круг трудовых споров, рассматриваемых трудовыми судами Германии, обширен. Он включает трудовые споры между работниками и работодателями, профсоюзами и объединениями работодателей, о законности проведения забастовок, правомерности заключения коллективных договоров и т. п.

В настоящее время не существует массива правовых норм, достаточного для формирования полноценной отрасли трудового процесса, а сле-

---

<sup>9</sup> Собр. законодательства Рос. Федерации. 1996. № 1. Ст. 1.

довательно, и для формирования специализированных трудовых судов. При разработке трудового процессуального кодекса законодатель неизбежно столкнется с необходимостью повторения фундаментальных основ гражданского процессуального права<sup>10</sup>.

В отношении этих аргументов можно отметить следующее.

Во-первых, в правовой науке нет четких критериев, определяющих массив норм права (в том числе и процессуальных), необходимых для создания полноценной отрасли права.

Во-вторых, в содержании Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации (далее – ГПК РФ) в качестве специальных норм закреплены нормы трудового права, указанные в ст. 391–397 Трудового кодекса РФ, которые регламентируют правовые процедуры рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров. Такое состояние законодательства не влияет на эффективность гражданского судопроизводства.

При разработке Арбитражного процессуального кодекса законодатель включил в его содержание значительное число процессуальных норм права, закрепленных в ГПК РФ, но принятие указанного выше кодекса не привело к каким-либо отрицательным последствиям в сфере защиты прав и свобод граждан, осуществляющих предпринимательскую и иную экономическую деятельность. Наоборот, имеет место взаимопроникновение и взаимообогащение АПК РФ и ГПК РФ. Из АПК в ГПК перекочевали институт раскрытия доказательств, правовая процедура касационного пересмотра судебных актов. В содержание АПК включены нормы права ГПК РФ, которые регламентируют правила формирования мотивировочной части судебного акта при подаче апелляционной жалобы на немотивированное решение, порядок отвода судьи, рассматривавшего дело единолично и др.

Следует также отметить, что в ст. 71 Конституции РФ в новой редакции по-новому сформулировано положение о судебной деятельности Российского государства. В ней отсутствует перечень видов процессуального законодательства (уголовно-процессуального, гражданско-процессуального, арбитражно-процессуального законодательства). Эти понятия объединены в понятие «процессуальное законодательство», позволяющее законодателю в его рамках формировать новые виды процессов.

Параллельное существование Трудового кодекса РФ и Трудового процессуального кодекса приведет к разделу отрасли трудового права на две отрасли права, что будет иметь отрицательное значение для правового регулирования трудовых и иных непосредственно с ними связанных отношений<sup>11</sup>.

<sup>10</sup> См.: Нурдтинова А. Ф. Концептуальные проблемы формирования специализированной трудовой юстиции // Проблемы защиты трудовых прав граждан. М., 2004. С. 124–125.

<sup>11</sup> См.: Бугров Л. Ю. Спорные вопросы реализации российскими судами Трудового кодекса Российской Федерации // Проблемы защиты трудовых прав граждан. М., 2004. С. 62–63.

Разработка и принятие Трудового процессуального кодекса, на наш взгляд, наоборот, будет способствовать повышению эффективности правового механизма защиты трудовых прав наемных работников, детальному закреплению процессуального правового механизма в отдельном нормативном правовом акте.

По своей сути действующий Трудовой кодекс РФ является процедурно-процессуальным. Нормы права, закрепленные в его содержании, можно условно разделить: на материальные, закрепляющие основные трудовые права и обязанности субъектов трудового права и понятийный аппарат, применяемый для регулирования трудовых и иных непосредственно с ними связанных отношений; процедурные, регламентирующие правовой механизм реализации материальных норм трудового права; процессуальные, обеспечивающие защиту трудовых прав субъектов трудового права; организационные, определяющие порядок формирования доюрисдикционных и иных органов, осуществляющих защиту трудовых прав и законных интересов.

Полагаем, что в идеале правовое регулирование трудовых отношений и иных непосредственно с ними связанных отношений должно осуществляться по аналогии с гражданско-правовым законодательством, которое имеет четко выраженную материальную основу (Гражданский кодекс РФ), процессуальную (Гражданский процессуальный кодекс) и процедурную (исполнительное производство).

В Трудовом кодексе должны быть закреплены основные трудовые права и обязанности субъектов трудового права, принципы трудового права, понятийный аппарат, касающийся социального партнерства, трудового договора, рабочего времени и времени отдыха, заработной платы, дисциплинарной и материальной ответственности и т. п.

Процедурная часть трудового законодательства должна содержать правовые нормы, регламентирующие правовые процедуры реализации основных трудовых прав и обязанностей, проведение различных мероприятий по соблюдению трудового законодательства и иных норм трудового права, содержащих нормы трудового права, расследования несчастных случаев на производстве и т. д.

Трудовой процессуальный кодекс должен содержать правовые процессуальные нормы, регламентирующие правовые процедуры рассмотрения и разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров и иных споров, возникающих в процессе трудовой деятельности между работниками и работодателями и иными субъектами.

В пользу формирования трудовой юстиции и разработки и принятия Трудового процессуального кодекса РФ можно также привести некоторые аргументы, вытекающие из правоприменительной и судебной практики.

Гражданское процессуальное законодательство обслуживает значительную часть материальных отраслей права (гражданское, земельное, трудовое, финансовое, экологическое и др.). Такое положение дел требует от судей хорошего знания всего нормативного материала, что судьям

сделать не всегда возможно. В связи с этим необходима специализация судей по рассмотрению и разрешению отдельных категорий дел.

Гражданским процессуальным законодательством не учитывается особая природа и специфика рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров.

Согласно ст. 123 Конституции РФ судопроизводство в Российской Федерации осуществляется на основе состязательности и равноправия сторон. В трудовом праве равенство сторон наблюдается только при заключении трудового договора. В дальнейшем это касается и разрешения трудовых споров в суде общей юрисдикции, наблюдается господствующее положение работодателя, который в целях разрешения трудового спора может привлекать свой административный ресурс для представления необходимых доказательств и препятствовать сбору доказательств заинтересованным работником.

Работники, обратившиеся с иском в суд о восстановлении нарушенных, по их мнению, работодателем субъективных трудовых прав и законных интересов, испытывают сложности с представлением письменных доказательств в суд, поскольку работодатели, включая свой административный потенциал, легко переделывают или готовят документы, необходимые для суда. Действующее гражданское процессуальное законодательство не устанавливает презумпции и перераспределение обязанностей по доказыванию. Привлечение в качестве свидетелей своих коллег по работе также весьма проблематично, поскольку они редко выражают готовность свидетельствовать против работодателя.

В процессе рассмотрения индивидуального трудового спора в суде общей юрисдикции работник обязан представить письменные доказательства (деловую корреспонденцию, трудовые договоры, справки, иные материалы и документы, а также внутренние документы, действующие в организации) согласно ст. 71 ГПК РФ только в подлинниках или надлежащим образом заверенные. Но работник, как правило, в подлиннике имеет только трудовой договор, а остальные документы – это копии, выданные работодателем по письменным заявлениям работника. Работник не может самостоятельно заверить копию соответствующего документа, так как у него нет печати. Обращаться к нотариусу нет смысла, поскольку нотариусы не могут заверить какой-либо документ без его сверки с подлинником.

Таким образом, принципы диспозитивности и состязательности при разрешении индивидуальных трудовых споров в суде оказываются малоэффективными при защите трудовых прав и законных интересов работников.

Анализ судебной практики различного уровня свидетельствует, что суды выносят противоречивые и часто непредсказуемые решения по аналогичным индивидуальным спорам. Они, как правило, не соблюдают сокращенные сроки, предусмотренные для рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров. Сроки рассмотрения индивидуаль-

ных трудовых споров вместо одного-двух месяцев рассматриваются в течение одного года или нескольких лет.

Действующее законодательство не содержит правовых норм и средств, защищающих работника от преследований работодателя после разрешения индивидуального трудового спора в пользу работника.

Рассмотрение индивидуального трудового спора в суде общей юрисдикции, несмотря на освобождение работника от уплаты государственной пошлины, является весьма затратным в финансовом аспекте. По этой причине работники отказываются от защиты своих субъективных трудовых прав в суде. То есть обращаться в суд могут работники, которые имеют свободное время и финансовые ресурсы, позволяющие заниматься судебным процессом, либо кто надумал увольняться или уходить на пенсию.

Подводя итог вышеизложенному, можно сделать следующие выводы и предложения: в целях усиления правовой защиты трудовых прав работников и иных субъектов трудового права необходимо формирование трудовых судов на трехсторонней основе (государство, объединения работодателей, представители работников), действующий Гражданский процессуальный кодекс РФ не учитывает особенности и специфику защиты трудовых прав субъектов, занятых в сфере использования несамостоятельного труда, в связи с этим необходима разработка и принятие Трудового процессуального кодекса РФ.

Создание трудовых судов на основе социального партнерства позволит решить следующие задачи: снизить финансовую нагрузку на государство, совершенствовать правовой процессуальный механизм рассмотрения и разрешения трудовых споров сторонам социального партнерства; способствовать примирению сторон трудового спора на всех стадиях разрешения трудового спора.

### Библиографический список

*Бугров Л. Ю.* Спорные вопросы реализации российскими судами Трудового кодекса Российской Федерации // Проблемы защиты трудовых прав граждан. М., 2004. С. 62–63.

*Войтинский И. С.* Промышленные споры и государственный третейский суд. М., 1917.

*Жемчужникова М. Н.* Примирительно-третейский порядок разрешения трудовых конфликтов. М., 1926.

*Киселев И. Я.* Организация и деятельность трудовых судов : зарубежный опыт. М., 1996.

*Киселев И. Я.* Сравнительное трудовое право. М., 2005.

*Лушикова М. В., Лушиков А. М.* Очерки трудового права. СПб., 2006.

*Нурдинова А. Ф.* Концептуальные проблемы формирования специализированной трудовой юстиции // Проблемы защиты трудовых прав граждан. М., 2004. С. 124–125.

*Скобелкин В. Н.* Как рассматриваются трудовые споры работника с предприятием. Воронеж, 1977.

### References

*Bugrov L. Yu.* Controversial issues of implementation by Russian courts of the Labor Code of the Russian Federation // Problems of protection of labor rights of citizens. M., 2004. P. 62–63.

*Voitinsky I. S.* Industrial disputes and state arbitration court. M., 1917.

*Zhemchuzhnikova M. N.* Conciliation and arbitration procedure for resolving labor conflicts. M., 1926.

*Kiselev I. Ya.* Organization and activities of labor courts: foreign experience. M., 1996.

*Kiselev I. Ya.* Comparative labor law. M., 2005.

*Lushnikova M. V., Lushnikov A. M.* Essays on labor law. St. Petersburg, 2006.

*Nurdinova A. F.* Conceptual problems of formation of specialized labor justice // Problems of protection of labor rights of citizens. M., 2004. P. 124–125.

*Skobelkin V. N.* How are labor disputes between an employee and an enterprise handled. Voronezh, 1977.

#### *Для цитирования:*

*Передерин С. В.* Судебная реформа и формирование трудовой юстиции // Вестник Воронежского государственного университета. Серия: Право. 2022. № 2 (49). С. 61–71. DOI: <https://doi.org/10.17308/law/1995-5502/2022/2/61-71>

#### *Recommended citation:*

*Perederin S. V.* Judicial reform and formation of labor justice // Proceedings of Voronezh State University. Series: Law. 2022. № 2 (49). P. 61–71. DOI: <https://doi.org/10.17308/law/1995-5502/2022/2/61-71>

*Воронежский государственный университет*

*Передерин С. В., доктор юридических наук, профессор, заведующий кафедрой трудового права*

*E-mail: perederin@law.vsu.ru*

*Voronezh State University*

*Perederin S. V., Doctor of Legal Sciences, Professor, Head of the Labor Law Department*

*E-mail: perederin@law.vsu.ru*