

**A. Yasinskaya-Kazachenko**

*BSEU (Minsk)*

## FROM THE THEORY OF NORMATIVE GENERALIZATION TO THE LEGAL SITUATION “LABOR DISPUTE”

*The article examines the issues of evaluative concepts in the law, atypical sources or the so-called normative generalizations, defects in law, qualified silence, intentional gaps and legal customs regarding certain established approaches of the courts to the consideration of labor disputes. The main directions are presented: on the creation of specialized judicial bodies for the consideration of labor disputes; on the development of the institution of a collective (group) claim. In conclusion, the author proposes, in terms of the legal regulation of labor disputes, the introduction of appropriate amendments and additions to the Labor Code, and amendments to the draft Code of Civil Procedure. In particular, the creation of labor arbitrations as permanent bodies; establishing the right to apply to the court to consider a labor dispute through the procedures of a collective (group) claim, establishing a list of the minimum necessary work (services) performed during the strike.*

**Keywords:** *evaluative concepts, atypical sources, actions of courts, ILO principles, permanent arbitrations, collective (group) claim, labor justice.*

**A. В. Ясинская-Казаченко**

*кандидат юридических наук, доцент*

*БГЭУ (Минск)*

## ОТ ТЕОРИИ НОРМАТИВНОГО ОБОБЩЕНИЯ К ПРАВОВОЙ СИТУАЦИИ «ТРУДОВОЙ СПОР»

*В статье исследуются вопросы оценочных понятий в законе, нетипичные источники или так называемые нормативные обобщения, дефекты права, квалифицированное молчание, намеренные пробелы и правовые обычаи, касающиеся определенных сложившихся подходов судов к рассмотрению трудовых споров. Представлены основные направления: о создании специализированных судебных органов по рассмотрению трудовых споров; о развитии института коллективного (группового) иска. В заключении автор предлагает в части правового регулирования трудовых споров внесение соответствующих изменений и дополнений в ТК и поправок в проект КГС. В частности, создание трудовых арбитражей как постоянно действующих органов; установление права на обращение в суд по рассмотрению трудового спора через процедуры коллективного (группового) иска, установление перечня минимума необходимых работ (услуг), выполняемых в период проведения забастовки.*

**Ключевые слова:** *оценочные понятия, нетипичные источники, действия судов, принципы МОТ, постоянные арбитражи, коллективный (групповой) иск, трудовая юстиция.*

В юридической науке, как и в науке трудового права, стали выделяться так называемые нормативные обобщения, дефекты права, квалифицированное молчание, намеренные пробелы и правовые обычаи, которые имеют место тогда, когда законодатель сознательно оставляет вопрос открытым или предоставляет возможность решения правоприменительным органам.

Наличие судебного правового положения, опубликованного официально для всеобщего сведения, понимается как правило общего характера, установленное высшими судами на основании *нормативного обобщения* судебной практики по разрешению споров с применением аналогии закона и аналогии права [1, с. 20]. Выделение понятия *дефект трудового права* обусловлено рядом черт, присущих только этому виду дефектов, отраслевой спецификой, особенностями предмета, метода, системы источников, понятийного аппарата трудового права, его идеологией [2, с. 23]. В основном *квалифицированное молчание* законодателя определяется как прием законодательной техники, посредством которого законодатель делегирует конкретизацию правовой нормы на уровень правоприменителя. В объем квалифицированного молчания законодателя включают также не относящиеся к сфере правового регулирования фактические отношения [3, с. 288].

Констатация пробела предполагает обязанность законодателя его устранить путем законодательских поправок, а для правоприменителя означает возможность и необходимость оперативного восполнения пробела при разрешении конкретной ситуации с помощью аналогии закона или аналогии права. С другой стороны, квалифицированное молчание негативного типа не требует оперативного вмешательства законодателя, а для правоприменителя носит невосполнимый характер. Поэтому первым условием применения аналогии закона или аналогии права является идентификация отсутствующей нормы именно как пробела, а не квалифицированного молчания закона [4, с. 136]. Как отмечает В. В. Лазарев, квалифицированное молчание отличается от пробелов в праве тем, что устанавливается нежелание законодателя регулировать определенные отношения посредством правовой нормы [5, с. 58].

Из признания того, что пробел в законодательстве противостоит квалифицированному молчанию законодателя, следует то, что вывод о наличии пробела в действующем законодательстве – это результат его оценки как не отвечающего практическим потребностям на уровне полноты и всесторонности правового регулирования.

Вводя оценочные понятия в закон, законодатель должен устанавливать критерии их применения, которыми правоприменители могут руководствоваться при разрешении конкретных трудовых споров. Если такие критерии не установлены, появляются возможности для произвольного толкования и применения норм трудового права субъектами правоприменения, что влечет нарушение трудовых прав и законных интересов работников. Можно согласиться с мнением М. А. Жильцова, что суды при разрешении трудовых споров преодолевают дефекты (устраняют пробелы и представляют нормативные обобщения – А. Я.-К.) трудового права, наполняют содержанием оценочные понятия, вырабатывают новые правовые положения. Указанные органы применяют аналогию закона или аналогию права в случае отсутствия нормы, регулирующей трудовые и иные, связанные с трудовыми, отношения, устраняют антиномии (противоречия) норм трудового права [2, с. 17, 47, 49]. Также способом устранения квалифицированного молчания, намеренных пробелов может служить осуществление собственного дефинирования Верховного Суда. Вместе с тем актуальность и прикладное значение исследований нормативных обобщений, дефектов права, квалифицированного молчания, намеренного пробела и правовых обычаев, касающихся определенных сложившихся подходов судов к рассмотрению трудовых споров, не вызывает сомнений.

Продуцируя ситуацию правовой неопределенности, разнообразие интерпретаций и юридические конфликты, отсутствие необходимой нормы всегда создает значительные трудности для практической юриспруденции. Эта проблема особенно актуальна для трудового права. Поэтому заслуживает полной поддержки мнение В. М. Баранова о том, что понятие

«квалифицированное молчание законодателя» не может и не должно быть зачислено в ряд узкоспециальных и потому <...> вспомогательных и малозначимых [6, с. 75].

Большое количество *правовых обычаев, касающихся определенных сложившихся подходов судов к рассмотрению трудовых споров*, приводит в своей монографии Е. А. Ершова, в которой анализируются правовая природа, виды и содержание правового обычая (второй параграф «Обычаи российского трудового права», гл. V «Дискуссионные формы трудового права в Российской Федерации») [7, с. 287–299].

Е. А. Ершова в автореферате диссертации отмечает, что обычаи трудового права возможно рассматривать в качестве объективно существующей формы <...> трудового права, обычай может не только применяться органами государственной власти и уполномоченными лицами, но и вырабатываться в результате их действий [8, с. 34].

Т. П. Демиденко в своей диссертационной работе, анализируя роль правового обычая к рассмотрению трудовых споров в суде, отмечает, что суд в принципе не может сформировать правовой обычай, а те подходы, которые вырабатываются судами в процессе их деятельности, рассматриваются уже применительно к понятию «судебная практика» либо, как указывают некоторые ученые, к понятию «судебный прецедент». В этой связи поддерживаем мнение автора, которое согласуется с позицией Е. А. Ершовой *о праве высших судебных инстанций лишь на применение сложившегося правового обычая, не отрицая при этом действий судов по созданию, по сути, новых норм права* [9, с. 152]. Примечательно, что В. А. Крыжан предлагал нормативно закрепить правовой обычай в качестве источника трудового права [10, с. 7–8] при рассмотрении трудовых споров.

Учитывая нормативные обобщения, дефекты права, квалифицированное молчание, намеренные пробелы и правовые обычаи, которые имеют место в изменяющихся трудовых отношениях, или которые законодатель сознательно оставляет, или предоставляет возможность решения этих вопросов правоприменительным органам, считаем необходимым дальнейшее совершенствование института разрешения трудовых споров и предлагаем два основных направления.

Остановимся на каждом из них более подробно.

*Первое направление* касается создания специализированных судебных органов по рассмотрению трудовых споров и оформлению трудового процесса в особую отрасль.

Приведем свои доводы, исходя из анализа практики нормативного обобщения, материалов статьи конкретной правовой ситуации К. Л. Томашевского «Защита от дискриминации в трудовых отношениях инвалидов: проблемная судебная практика». Из фабулы дела, судебного решения и определения апелляционной инстанции видно, что при разрешении дела суд первой инстанции не опирался на международные договоры, включая Конвенцию ООН о правах людей с инвалидностью, действующую в Республике Беларусь с конца 2016 г. Несмотря на установленные в ходе судебного разбирательства факты ненадлежащего обеспечения условий заключенного контракта, обусловленных инвалидностью работника, в частности, отсутствие сокращенной продолжительности рабочего времени для инвалидов II группы не более 35 часов в неделю [11]; еженедельного отдыха в количестве двух выходных дней; продолжительности трудового отпуска в количестве 30 календарных дней. Все это не представило для суда сведений и фактов, имеющих значение для правильного разрешения дела, и защиты прав и законных интересов работника, и в иске работнику все же было отказано [12, с. 91].

Сложившиеся определенные подходы к пониманию формирования трудовой юстиции – создание самостоятельной системы, введение специализированных трудовых судов по разрешению трудовых споров судьями судов общей юрисдикции.

Понятие специализированных судов упоминается в Кодексе о судостроительстве и статусе судей (далее – Кодекс), где рассматривается их компетенция. Так, в соответствии со ст. 31 Кодекса, специализированный суд: рассматривает дела, отнесенные законодательными актами к его компетенции; изучает и обобщает судебную практику, ведет судебную статистику; осуществляет иные полномочия в соответствии с законодательными актами. При этом ст. 30 Кодекса ограничивает специализацию судов осуществлением правосудия в виде гражданских, уголовных дел, дел об административных правонарушениях, иных категорий дел в порядке, предусмотренном Верховным Судом Республики Беларусь.

Необходима активизация научной разработки проблематики «нормативные обобщения» в правотворчестве с концентрацией внимания на прикладных аспектах трудовых отношений и иных, связанных с ними отношений, действий на уровне развития второго направления института коллективного (группового) иска.

Еще в 1929 г. П. Д. Каминская противопоставляла индивидуальный трудовой спор, возникающий по претензиям отдельного работника, и групповой трудовой спор, возникающий по претензиям группы работников, коллективному трудовому спору, возникающему по претензиям трудового коллектива целого предприятия или отдельной категории работников [13, с. 417].

Представленная позиция в отношении определения понятия коллективный (групповой) иск по разрешению трудового спора своего развития в науке трудового права не получила и может рассматриваться как нормативное обобщение, дефект права, квалифицированное молчание, намеренный пробел и даже правовой обычай в правотворчестве с концентрацией внимания на прикладных аспектах трудовых отношений и иных, связанных с ними отношений.

В связи с обсуждением проекта кодекса гражданского судопроизводства (далее – КГС) в части правового регулирования производства по коллективному (групповому) исковому заявлению предлагаем практические шаги, которые нуждаются в законодательном закреплении – внесении соответствующих дополнений в предлагаемую в проекте гл. 28 КГС и изменений и дополнений в Трудовой кодекс Республики Беларусь (далее – ТК) [14].

Чтобы исключить случаи воспрепятствования осуществлению конституционного права работников на коллективные трудовые споры, в содержании этих изменений проводятся выработанные Комитетом по свободе объединения Административного совета МОТ принципы [15, с. 163–186], такие как:

- предоставление работникам, лишенным права на забастовку в связи с выполнением ими жизненно важных услуг, гарантий независимой и паритетной *арбитражной процедуры*, разрешающей коллективный трудовой спор – на случай недостижения согласия в примирительной комиссии либо с участием посредника (ч. 5, ст. 382 ТК);

- беспристрастность и скорость (незамедлительность) процедур примирения и арбитража. Введение там, где забастовки работников жизненно важных служб запрещены или ограничены, *процедуры беспристрастного арбитража*, решения которого являются обязательными для обеих сторон (ч. 7, ст. 383 ТК).

На основе указанных принципов и практического опыта, наработанного ранее Республиканским трудовым арбитражем, предлагается в положениях закрепить:

- создание трудовых арбитражей как постоянно действующих органов по разрешению коллективных трудовых споров (ч. 1, ст. 383 ТК);

- право на обращение в суд через процедуры коллективного (группового) иска по разрешению трудовых споров (гл. 28 КГС).

*В связи с этим КГС нуждается в дополнении следующими нормами о (об):*

– рассмотрении и разрешении разногласий по вопросам обеспечения минимального обслуживания при забастовке в жизненно важных службах, включая установление перечня минимума необходимых работ (услуг), выполняемых в период проведения забастовки;

– случаях неисполнения нанимателем (его представителями) решения трудового арбитража в установленный срок, тогда трудовой арбитраж выдает представителю работников удостоверение, являющееся исполнительным документом;

– том, что представитель работников может обратиться за удостоверением в течение одного месяца со дня принятия решения трудовым арбитражем, на основании удостоверения, выданного трудовым арбитражем и предъявленного не позднее трехмесячного срока со дня его получения, судебный пристав приводит решение трудового арбитража в исполнение в принудительном порядке.

Как видно, предлагаемые дополнения в ТК нуждаются также в одновременном дополнении Закона Республики Беларусь от 24 октября 2016 г. № 439-З «Об исполнительном производстве» (далее – Закон № 439-З) [16].

Изложенные предложения, имеющие целью законодательное признание в полном объеме конституционного права работников на защиту своих экономических и социальных интересов, в конечном итоге направлены на рост производительности труда и укрепление стабильности трудовых отношений за счет повышения уровня жизни работников и членов их семей, достигнутого при разрешении трудовых споров.

Применительно к трудовым отношениям и иным, связанным с ними отношениям, институт *коллективного (группового) иска по разрешению трудовых споров следует понимать* как иск о защите группы лиц, являющихся участниками однородного трудового правоотношения, оказавшихся в одинаковой юридико-фактической ситуации, общие права и интересы которых нарушены одним нанимателем (нанимателями). Иск, который подается истцом – представителем группы от имени участников и рассматривается в рамках (искового) производства.

По трудовым отношениям и иным связанным с ними отношениям *граждане, профессиональные союзы* или прокурор могли бы обращаться с коллективными (групповыми) исками о невыплатах или неполных выплатах в установленный срок, причитающихся работнику от нанимателя в соответствии с законодательством о труде.

При этом следует отметить, что коллективное (групповое) производство в отдельных случаях не может рассматриваться как эффективное средство защиты прав и законных интересов группы лиц в трудовых отношениях и иных связанных с ними отношениях, способствующих выполнению задачи ТК (п. 3, ст. 2) – установления и защиты взаимных прав и обязанностей работников и нанимателей. Суд должен иметь возможность оставить коллективный (групповой) иск без рассмотрения даже при формальном соблюдении условий для обращения с групповым иском [17, с. 9]. Такая возможность может быть реализована судом, когда для рассмотрения индивидуальных требований членов группы (работников) требуется установление значительного числа фактов, входящих в предмет доказывания и относящихся к конкретным членам группы.

Нормативные обобщения, дефекты права, квалифицированное молчание, пробелы и правовые обычаи могут проявляться во множестве источников трудового права (локальные правовые акты, трудовой договор), им следует уделять внимание в рамках формирования и реализации правоприменительной практики:

– качественное и оперативное рассмотрение юридических дел со способностью правоприменителей (управомоченных лиц) всех уровней брать на себя ответственность за конкретизацию правовых ситуаций при разрешении трудовых споров;

– предоставление работникам, лишенным права на забастовку, гарантий независимой и паритетной арбитражной процедуры через создание трудовых арбитражей как постоянно действующих органов (ч. 1 ст. 383 ТК);

– установление права на обращение в суд по рассмотрению трудового спора через процедуры коллективного (группового) иска (гл. 28 КГС (проект));

– рассмотрение и разрешение разногласий по вопросам обеспечения минимального обслуживания при забастовке в жизненно важных службах, включая установление перечня минимума необходимых работ (услуг), выполняемых в период проведения забастовки (п. 10 1 и гл. 42 КГС (проект));

– в случаях неисполнения нанимателем (его представителями) решения трудового арбитража в установленный срок трудовой арбитраж выдает представителю работников удостоверение, являющееся исполнительным документом (ст. 10 Закон № 439-З).

Выдвигается предложение о создании отдельной системы судов по разрешению трудовых споров как наиболее эффективной системы регулирования. Трудовые суды могут рассматривать дела, возникающие из трудовых отношений и иных связанных с трудовыми отношений, в качестве суда первой инстанции, также в порядке пересмотра дел по вновь открывшимся обстоятельствам.

### Источники

1. Спектор, Е. И. Пробелы в законодательстве и пути их преодоления : автореферат дис. ... кандидата юридических наук : 12.00.01 / Ин-т законодательства и сравнит. правоведения при Правительстве РФ. – М., 2003. – 21 с.

Spektor, E. I. Gaps in legislation and ways to overcome them : abstract of the thesis. ... candidate of legal sciences: 12.00.01 / Institute of Legislation and Comparison. jurisprudence under the Government of the Russian Federation. – Moscow, 2003. – 21 p.

2. Жильцов, М. А. Дефекты трудового права и способы их преодоления : автореферат дис. ... доктора юридических наук : 12.00.05 / М. А. Жильцов; [Место защиты: Ур. гос. юрид. акад.]. – Екатеринбург, 2011. – 55 с.

Zhiltsov, M. A. Defects in labor law and ways to overcome them: Abstract of the thesis. ... Doctor of Law: 12.00.05 / M. A. Zhiltsov; [Protection Location: Lv. state legal academician]. – Yekaterinburg, 2011. – 55 p.

3. Морозова, Л. А. Теория государства и права : учеб. для вузов по специальности «Юриспруденция» / Л. А. Морозова. – М. : Юрист, 2002. – 414 с.

Morozova, L. A. Theory of State and Law : proc. for universities in the specialty “Jurisprudence” / L. A. Morozova. – M. : Yurist, 2002. – 414 p.

4. Демин, А. В. Квалифицированное молчание в механизме налогово-правового регулирования / А. В. Демин // Закон. – 2012. – № 2. – С. 129–137.

Demin, A. V. Qualified silence in the mechanism of tax and legal regulation / A. V. Demin // Law. – 2012. – № 2. – P. 129–137.

5. Молчание в праве (доктрина, практика и техника) : монография / [Айрапетян Ю. В., Гамбарян А. С., Даллакян Л. Г. и др.]; под ред. доктора юридических наук, профессора А. С. Гамбаряна. – М. : Юрлитинформ, 2021. – 334 с.

Silence in law (doctrine, practice and technique): monograph / [Ayrapetyan Yu. V., Gambaryan A. S., Dallakyan L. G. and others]; ed. Doctor of Law, Professor A. S. Gambaryan. – Moscow: Yurlitinform, 2021. – 334 p.

6. Баранов, В. М. «Квалифицированное молчание законодателя» как общеправовой феномен (к вопросу о сущности и сфере функционирования пробелов в праве) / В. М. Баранов // Пробелы в российском законодательстве. – 2008. – № 1. – С. 75–78.

Baranov, V. M. “Qualified Silence of the Legislator” as a General Legal Phenomenon (On the Question of the Essence and Scope of Functioning of Gaps in Law) / V. M. Baranov // Gaps in Russian Legislation. – 2008. – № 1. – P. 75–78.

7. Ершова, Е. А. Сущность, источники и формы трудового права в Российской Федерации : монография / Е. А. Ершова ; Гос. образовательное учреждение высш. проф. образования Российская акад. правосудия. – М. : РАП, 2009. – 450 с.

Ershova, E. A. Essence, sources and forms of labor law in the Russian Federation: monograph / E. A. Ershova ; State educational institution of higher education prof. education Russian acad. justice. – Moscow : RAP, 2009. – 450 p.

8. Ершова, Е. А. Источники и формы трудового права в Российской Федерации : автореферат дис. ... доктора юридических наук : 12.00.05 / Е. А. Ершова; [Место защиты: Моск. гос. юрид. акад.]. – М., 2008. – 45 с.

Ershova, E. A. Sources and forms of labor law in the Russian Federation: Abstract of the thesis. ... Doctor of Law: 12.00.05 / E. A. Ershova ; [Place of protection: Mosk. state legal academician]. – Moscow, 2008. – 45 p.

9. Демиденко, Т. П. Нетипичные источники российского трудового права : диссертация ... кандидата юридических наук : 5.1.3. / Т. П. Демиденко ; [Место защиты: Уральский государственный юридический университет имени В. Ф. Яковлева]. – Екатеринбург, 2022. – 224 с.

Demidenko, T. P. Atypical sources of Russian labor law: dissertation ... candidate of legal sciences: 5.1.3. / T. P. Demidenko ; [Place of defense: Ural State Law University named after V.F. Yakovlev]. – Yekaterinburg, 2022. – 224 p.

10. Крыжан, В. А. Правовой обычай и судебная практика как источники трудового права: На фоне интеграции отраслей российского права и интеграции Российской Федерации в мировое сообщество государств : автореферат дис. ... кандидата юридических наук : 12.00.05 / Перм. гос. ун-т. – Пермь, 2006. – 31 с.

Kryzhan, V. A. Legal custom and judicial practice as sources of labor law: Against the background of the integration of branches of Russian law and the integration of the Russian Federation into the world community of states : abstract of the thesis. ... candidate of legal sciences: 12.00.05 / Perm. state un-t. – Perm, 2006. – 31 p.

11. О правах инвалидов и их социальной интеграции : Закон Республики Беларусь от 30 июня 2022 г. № 183-З [Электронный ресурс] // Информационная правовая система ilex / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2022. – Дата обращения: 12.12.2022.

On the rights of people with disabilities and their social integration: Law of the Republic of Belarus dated June 30, 2022 № 183-Z [Electronic resource] // Information legal system ilex / LLC “YurSpektr”, Nat. center of legal information. Rep. Belarus. – Minsk, 2022. – Date of access: 12.12.2022.

12. Томашевский, К. Л. Защита от дискриминации в трудовых отношениях инвалидов: проблемная судебная практика / К. Л. Томашевский // Отдел кадров: профессиональный ежемесячный журнал / учредитель: ОДО «Профигруп». – 2022. – № 8. – С. 84–91.

Tomashevsky, K. L. Protection from discrimination in employment relations of disabled people: problematic judicial practice / K. L. Tomashevsky // Personnel department: professional monthly magazine / founder: ODO "Profigrup". – 2022. – № 8. – P. 84–91.

13. Каминская, П. Д. Советское трудовое право : обзор действующего законодательства с постат. коммент. к Кодексу законов о труде / П. Д. Каминская. – 4-е изд., перераб. и доп. – М. : Гострудиздат, 1929. – 514 с.

Kaminskaya, P. D. Soviet labor law: a review of the current legislation with the post. comments to the Labor Code / P. D. Kaminskaya. – 4th revision. and additional ed. – M. : Gostrudizdat, 1929. – 514 p.

14. Трудовой кодекс Республики Беларусь : 26 июля 1999 г., № 296-З : в ред. Закона Респ. Беларусь от 30.06.2022 г. № 183-З [Электронный ресурс] // Информационная правовая система ilex / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2022. – Дата обращения: 12.12.2022.

Labor Code of the Republic of Belarus: July 26, 1999, № 296-Z: as amended. Law of the Rep. Belarus dated June 30, 2022 № 183-Z [Electronic resource] // Information legal system ilex / YurSpektr LLC, Nat. center of legal information. Rep. Belarus. – Minsk, 2022. – Date of access: 12.12.2022.

15. Свобода объединения: сборник решений, принятых Комитетом по свободе объединения / Международное бюро труда – Женева : МОТ, шестое издание, 2018 г. – 401 с.

Freedom of Association: Compendium of Decisions of the Committee on Freedom of Association / International Labor Office – Geneva : ILO, sixth edition, 2018 – 401 p.

16. Об исполнительном производстве [Электронный ресурс] : Закон Респ. Беларусь, 24 окт. 2016 г. № 439-З : в ред. Закона Респ. Беларусь от 30.06.2022 № 183-З // Информационная правовая система ilex / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2022.

On enforcement proceedings [Electronic resource]: Law of the Rep. Belarus, 24 Oct. 2016 No. 439-Z : as amended. Law of the Rep. Belarus dated 30.06.2022 № 183-Z // Information legal system ilex / YurSpektr LLC, Nat. center of legal information. Rep. Belarus. – Minsk, 2022.

17. Колотов, В. А. Защита прав и законных интересов группы лиц в гражданском и арбитражном судопроизводствах : автореферат дис. ... кандидата юридических наук : 12.00.15 / В. А. Колотов; [Место защиты: ФГБОУ ВО «Московский государственный юридический университет имени О. Е. Кутафина (МГЮА)»]. – М., 2021. – 29 с.

Kolotov, V. A. Protection of the rights and legitimate interests of a group of persons in civil and arbitration proceedings: abstract of dis. ... candidate of legal sciences: 12.00.15 / V. A. Kolotov; [Place of defense: "Moscow State Law University named after O. E. Kutafin (MGYuA)"]. – Moscow, 2021. – 29 p.

*Статья поступила в редакцию 22.12.2022 г.*