**Предисловие**

Интересы работодателя и работника не всегда совпадают, поэтому возможно столкновение этих интересов на любой стадии трудового правоотношения, что, в свою очередь, приводит к возникновению конфликтов.

К причинам конфликтов в сфере труда следует отнести и различное понимание или непонимание правового механизма регулирования трудовых отношений, слабое знание норм трудового права.

В сфере социально-трудовых отношений на решение новой проблемы нацелена концепция социального партнёрства, основанная на переговорах, посредничестве, сотрудничестве и взаимном решении проблем.

Трудовые конфликты могут быть индивидуальными и коллективными, и хотя коллективные споры возникают гораздо реже, чем индивидуальные, они таят в себе большую опасность для работодателей, для стабильности их предприятий и стабильности общества в целом. Именно поэтому работодатели и представители работников должны уделять внимание профилактике таких споров, а в случае их возникновения они должны уметь грамотно применять существующие правовые механизмы их рассмотрения и разрешения.

1. **Коллективный трудовой спор**
	1. **Понятие и признаки**

**Коллективный трудовой спор** – неурегулированные разногласия между работниками (их представителями) и работодателями (их представителями) по поводу установления и изменений условий труда (включая заработную плату), заключения изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии локальных нормативных актов.

Таким образом, можно выделить два основных признака коллективного трудового спора:

* коллективный характер;
* особый предмет разногласий.

Стороной коллективного трудового спора могут быть:

* члены первичной профсоюзной организации (когда спор возникает на уровне организации, её филиала или представительства, иного обособленного структурного подразделения);
* члены профессионального союза или профсоюза, входящего в состав соответствующего объединения (когда речь идёт о споре на уровне отрасли, профессии и т.п.);
* коллектив работников, занятых у определённого работодателя (независимо от того, является он физическим лицом либо организацией) или работающих в обособленном структурном подразделении юридического лица.

Таким образом, говоря о коллективном трудовом споре, следует понимать, что речь идёт о работниках, связанных определённым организационным единством (члены профсоюза, работники организаций, её филиала или представительства) и объединенным общим профессиональными (социально-трудовыми) интересами.

На практике важно чётко определять, какие объединение работников может быть признано стороной коллективного трудового спора, а какое – нет.

Как правило, должен соблюдаться принцип единства стороны коллективно-договорного процесса и коллективного трудового спора. Так, если спор возникает в ходе коллективных переговоров, его стороной выступают работники, участвующие через своих представителей в переговорах. В случае возникновения спора по причине невыполнения коллективного договора одной из сторон будут признаны работники, от имени которых этот коллективный договор заключен.

Часто возникают ситуации, когда коллективный договор не выполняется по отношению к работникам одной бригады или одного из структурных подразделений организации. Такие коллективы не могут выступать стороной коллективного трудового спора.

Для того чтобы защитить свои интересы, им надо обратиться в представительный орган, заключивший данный коллективный договор.

Коллективный характер одной или обеих сторон разногласий сам по себе не может служить безусловным основанием для признания возникшего конфликта коллективным трудовым спором. Существует второй обязательный признак, характеризующий коллективный трудовой спор, – его предмет. Такой спор может возникнуть по поводу установления и изменения условий труда, заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений, отказа работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии актов, содержащих нормы трудового права, в организации.

Кроме того, при заключении коллективно-договорных актов возможны разногласия по поводу определения порядка проведения переговоров, признания легитимности представителей сторон и т.п. Такого рода споры также являются коллективными.

Предметом коллективного трудового спора признается и выполнение коллективных договоров, соглашений, в том числе толкование их положений.

**Вывод:** для того чтобы неурегулированные разногласия между работниками и работодателями были квалифицированы как коллективный трудовой спор, необходимо наличие обоих указанных признаков. Если спор характеризуется лишь одним из них, его нельзя признать коллективным. Поэтому споры по поводу применения положений законов и нормативных правовых актов, в том числе правовых норм, устанавливающих правила проведения забастовки, не могут рассматриваться в качестве коллективных, даже если они затрагивают интересы всех работников организации. Состав участников конкретного коллективного трудового спора зависит от круга вопросов, являющихся предметом спора, и от уровня, на котором этот спор возникает (от отдельной организации до, например, отрасли или территории, региона).

* 1. **Виды коллективных трудовых споров**

Коллективный трудовой спор может возникнуть на стадии коллективных переговоров и носить «преддоговорный» характер. По общепринятой международной классификации такой спор считается спором **интересов,** т.е. спором, возникшим из конфликта интересов, когда юридических прав ни у одной стороны еще не возникло. Иногда такие споры называют экономическими, подчеркивая их неправовой характер.

Моментом начала такого коллективного трудового спора признается **день** **составления протокола разногласий** в ходе проведения коллективных переговоров.

Спор интересов может возникнуть на любом уровне осуществления коллективно-договорного регулирования трудовых отношений: отраслевом, региональном, территориальном и др.

К спорам интересов надо отнести и споры, возникающие на уровне организации по поводу установления или изменения условий труда без заключения коллективного договора, а также споры об отказе работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии локальных нормативных актов (ст. 372 ТК РФ). Примером такого рода споров может служить спор об изменении локального положения об оплате труда или утверждении правил внутреннего трудового распорядка. В отличие от «преддоговорных» названные споры начинаются с момента отклонения работодателем всех или части требований работников.

Другая категория коллективных трудовых споров – споры **права,** являющаяся наиболее распространенной на сегодня категорией споров. Это разногласия о выполнении условий заключенного коллективного договора, соглашения.

Момент начала таких споров – **день** **сообщения решения работодателя об отклонении всех или части требований** работников или несообщение работодателем своего решения в установленный ТК РФ срок.

Споры права могут возникнуть лишь на уровне организации, поскольку обязательства по соблюдению условий как коллективного договора, так и соглашения несут конкретные работодатели, а не их представители на коллективных переговорах (ст. 25 ТК РФ).

Проблема невыполнения соглашения в целом или отдельных его положений должна решаться путем выдвижения требований конкретному работодателю. Если требования остаются неудовлетворенными или работодатель не дает ответа в установленный срок, возникает коллективный трудовой спор. Этот спор разрешается на уровне организации.

Нельзя признать коллективным трудовым спором и разногласия по поводу задержки выплаты заработной платы, если регулярность и конкретные сроки её выплаты предусмотрены коллективным договором.

В этом случае работодатель нарушает не коллективный договор, а нормы ТК РФ, предусматривающие обязанности выплачивать работнику заработную плату (ст. 56 ТК РФ) и соблюдать сроки выплаты (ст. 136 ТК РФ). Коллективный договор в данной ситуации лишь уточняет законодательство, определяя размер оплаты труда и конкретную дату произведения выплат. Сами же обязательства работодателя вытекают из соответствующих норм ТК РФ и факта заключения трудового договора с работником.

Такой спор должен рассматриваться в порядке, предусмотренном для разрешения индивидуальных трудовых споров.

1. **Выдвижение требований работниками, их представителями**

ТК РФ предоставляет право выдвижения требований в рамках коллективного трудового спора только работникам и их представителям. Работодатели и их представители таким правом не обладают.

Возможны два варианта определения дня возникновения начала коллективного трудового спора.

Первый – день сообщения решения работодателя (его представителя) об отклонении всех или части требований работников (их представителей) в течение двух рабочих дней со дня получения требований; второй – в течение трёх недель со дня получения требований объединением работодателей с момента предъявления требований работников (ст. 400 ТК РФ).

Требования могут выдвигаться как на стадии заключения коллективного договора, так и в целях его изменения (в пределах срока действия договора), при разработке локальных нормативных актов (когда ТК РФ предусматривает учет мнения представителей работников), а также в других случаях, когда регулирование условий труда зависит от работодателя и затрагивает интересы работников.

Требования утверждаются на собрании (конференции) работников организации (филиала, представительства). ТК РФ определяет критерии правомочности собрания и конференции (более половины – для собрания и две трети избранных делегатов – для конференции). Поскольку ТК РФ не определяет условия принятия решений, то следует исходить из общего традиционного правила – решение об утверждении требований может приниматься простым большинством голосов от присутствующих на собрании (конференции).

Также требования, выдвинутые на заседании выборного профсоюзного органа, должны быть утверждены на собрании или конференции работников.

При наличии в организации нескольких профсоюзов (первичных организаций профсоюзов) они должны согласовать свои требования заранее или вынести их на рассмотрение общего собрания (конференции), которое принимает окончательное решение относительно количества и содержания требований, предъявляемых работодателю.

Требования работников могут выдвигаться в связи с возникшими разногласиями:

* с установлением, изменением, выполнением условий коллективного договора;
* с установлением либо изменением условий труда; с выполнением (невыполнением) условий соглашения (отраслевого, регионального, профессионального и т.п.);
* с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников в случаях, установленных законом, коллективным договором, соглашением.

Письменная форма изложения требований работников - обязательное условие для процедуры коллективного трудового спора. Эта форма может быть любой, главное – зафиксировать факт получения работодателем этих требований в письменной форме.

Несоблюдение установленной формы лишает работников права ссылаться на нарушение их прав (уклонение от получения требований и от участия в примирительных процедурах).

Способ передачи требований представителю работодателя законом не установлен. Они могут быть отправлены почтой, факсом, электронной почтой, телефонограммой, переданы лично. При этом необходимо зафиксировать факт и дату получения требований работодателем.

Отсутствие такого доказательства лишает работников возможности предъявить претензии к работодателю и привлечь его к ответственности за уклонение от соблюдения процедур рассмотрения коллективного трудового спора.

1. **Рассмотрение требований работников, профессиональных союзов и их объединений**

ТК РФ обязывает работодателя (в том числе индивидуального предпринимателя) принять к рассмотрению требования работников и определяет достаточно жесткие сроки для реагирования на принятые требования (два рабочих дня).

Если работодатель принимает решение об удовлетворении требований работников, коллективного трудового спора не возникает.

Если ответ работодателя является отрицательным или не получен в установленный срок, то с этого дня и начинается коллективный трудовой спор.

Дисциплинарному взысканию или штрафу подвергаются представители работодателя, уклоняющиеся от получения требований работников.

Кроме того, уклонение работодателя или его представителя от получения требований работников и от участия в примирительных процедурах, в том числе не предоставление помещения для проведения собрания (конференции) работников в целях выдвижения требований или создание препятствий проведению такого собрания (такой конференции), влечет наложение административного штрафа в размере от одной тысячи до трех тысяч рублей (ст. 5.32 КоАП РФ).

ТК РФ регулирует аналогичные процедуры для представителей работодателей (объединений работодателей), обязывая их принять к рассмотрению требования профсоюзов (их объединений).

Срок для ответа в данном случае – три недели.

1. **Этапы разрешения коллективного трудового спора**
	1. **Примирительные процедуры**

Статья 401 ТК РФ регламентирует порядок разрешения коллективного трудового спора.

Рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией является **обязательным этапом.** Только при недостижении согласия в примирительной комиссии стороны коллективного трудового спора могут перейти к другим этапам и использовать соответствующие механизмы – пригласить посредника или передать спор на рассмотрение трудового арбитража.

Рассмотрение коллективного трудового спора в примирительной комиссии – это шанс для сторон трудовых отношений разрешить спор самостоятельно. Если попытка не удается, то стороны переходят к следующим этапам рассмотрения спора. При этом стороны вправе выбрать любой из вариантов, т.е. рассмотреть спор, используя услуги посредника, или перенести его на рассмотрение трудового арбитража, а также последовательно пройти все эти стадии.

Следовательно, возможны три сценария развития коллективного трудового спора (в различных сочетаниях):

* примирительная комиссия и посредничество;
* примирительная комиссия и трудовой арбитраж;
* примирительная комиссия, посредничество и трудовой арбитраж.

Таким образом, после завершения работы примирительной комиссии, если участники спора не пришли к согласованному решению, они могут пригласить посредника или приступить к созданию трудового арбитража.

Если стороны выбрали посредничество, но оно не принесло желаемых результатов, у сторон опять появляется выбор – создать трудовой арбитраж или приступить к проведению забастовки.

За сторонами остается право на любом этапе осуществить уведомительную регистрацию спора.

Стороны не имеют права уклоняться от участия в примирительных процедурах. Для работодателя это означает возможность привлечения к административной ответственности, а для работников и их представителей – признание забастовки недействительной.

* + 1. **Примирительная комиссия**

Примирительная комиссия является обязательным первым этапом рассмотрения любого коллективного трудового спора.

Законодатель предусматривает достаточно жесткие сроки, в пределах которых должна быть создана примирительная комиссия, - д**о двух рабочих дней** со дня начала коллективного трудового спора на локальном уровне**, до трёх рабочих дней** – на иных уровнях социального партнёрства.

Поскольку примирительная комиссия формируется из представителей сторон коллективного трудового спора на равноправной основе, то для того, чтобы она была создана на уровне организации (работодателя), необходимо наличие совместного решения о создании комиссии, которое оформляется соответствующим приказом (распоряжением) работодателя и решением представителя работников.

Участие в создании примирительной комиссии и работа в ней являются обязанностью сторон коллективного трудового спора, которые не могут уклоняться от выполнения этой обязанности.

Примирительная комиссия рассматривает спор в срок **до трёх рабочих дней** на локальном уровне, в срок до **пяти рабочих дней** на иных уровнях социального партнёрства с момента издания актов о ее создании. При взаимном согласии сторон этот срок может быть продлен, что оформляется протоколом.

Примирительная комиссия самостоятельно определяет порядок своей работы. Результаты работы могут выразиться в двух вариантах.

Если стороны **пришли к соглашению,** то согласованное принятое решение оформляется протоколом. В нем стороны самостоятельно определяют порядок и сроки исполнения решения, которое имеет для них обязательную силу. В этом случае спор считается разрешенным.

Возможен другой вариант: стороны **не достигают согласия.** В этом случае стороны обязаны продолжить примирительные процедуры, определяя в рамках дальнейших переговоров возможность приглашения для рассмотрения спора посредника или принятия решения о создании трудового арбитража.

* + 1. **Участие посредника**

Если стороны не достигли соглашения в примирительной комиссии, то они вправе пригласить посредника, на что им дается **три рабочих дня** после составления протокола разногласий.

Посредника стороны могут выбрать самостоятельно (при наличии взаимного согласия по его кандидатуре) или же обратиться в Роструд с просьбой дать рекомендации по кандидатуре посредника. Посредником может быть любой независимый квалифицированный специалист. Не запрещено выступать в роли посредника и сотрудникам Роструда.

Как и на предыдущем этапе рассмотрения коллективного трудового спора (в примирительной комиссии), стороны самостоятельно определяют порядок рассмотрения спора с участием посредника.

На весь этап посредничества сторонам отводится **до 6 рабочих дней** на локальном уровне, **до 8 рабочих дней** на иных уровнях. По соглашению сторон этот срок может быть продлен (ст. 401 ТК РФ).

Таким образом, фигура посредника при рассмотрении коллективного трудового спора не является обязательной.

В то же время пренебрегать такой возможностью продолжить примирительные процедуры не стоит, а само посредничество может быть вполне эффективной мерой.

Сведения, которые становятся известными посреднику в процессе рассмотрения конкретного спора, должны носить для него конфиденциальный характер. Они не подлежат разглашению.

Поскольку участие в рассмотрении трудового спора не является для посредника его основной работой, то в отношении его может быть предусмотрено предоставление различного рода компенсаций.

Например, на период участия в разрешении коллективного трудового спора посредник может освобождаться от основной работы с сохранением среднего заработка – с согласия его работодателя и за счет приглашающих его участников коллективного трудового спора; он может получать специально оговоренное вознаграждение (от указанных выше сторон коллективного трудового спора).

Размер и условия предоставления компенсаций должны оговариваться соглашением сторон коллективного трудового спора.

* + 1. **Трудовой арбитраж**

Трудовой арбитраж – один из трёх возможных вариантов досудебного развития коллективного трудового спора. Трудовой арбитраж является временно действующим органом, создаваемым для рассмотрения конкретного коллективного трудового спора в случае, если стороны использовали другие процедуры.

Поскольку трудовой арбитраж создается как независимый орган по разрешению коллективного трудового спора, в его состав не могут входить представители работников и работодателей, участвующих в данном споре.

Как и все остальные формы примирительных процедур, он носит, как правило, добровольный характер, так как создается при наличии одновременно двух условий: согласие сторон на рассмотрение спора в трудовом арбитраже и соглашение сторон в письменной форме об обязательном выполнении решений арбитража.

Добровольный характер трудового арбитража проявляется в том, что он может быть создан только по соглашению сторон. Исключение предусмотрено для организаций, в которых законом запрещено или ограничено проведение забастовок, создание трудового арбитража обязательно (ч. 7 ст. 404, ч. ч. 1 и 2 ст. 413 ТК РФ).

В то же время для создания трудового арбитража необходимо обратиться в Федеральную службу по труду и занятости (Роструд).

Процедура создания трудового арбитража может начаться реализовываться в случаях, предусмотренных законодательством:

* при недостижении согласия в примирительной комиссии (ч. 8 ст. 402 ТК РФ);
* в случае уклонения одной из сторон коллективного трудового спора от участия в создании или работе примирительной комиссии (ч. 2 ст. 406 ТК РФ);
* в случае сознательного выбора сторонами коллективного трудового спора варианта рассмотрения его в трудовом арбитраже, минуя стадию рассмотрения с участием посредника;
* в случае если на первом этапе рассмотрения коллективного трудового спора стороны не пришли к соглашению по его кандидатуре (ч. 1 ст. 403 ТК РФ);
* в случае если участие посредника в рассмотрении коллективного трудового спора не принесло результата и стороны по-прежнему имеют несогласованные позиции;
* в случае если его создание является обязательным для некоторых категорий работников, которые не имеют права на забастовку (ст. 413 ТК РФ).

Если работодатель уклоняется от создания трудового арбитража, а также в случае отказа от выполнения его решений работники могут приступить к организации и проведению забастовки (ст. 406 ТК РФ).

**Трудовой арбитраж** представляет собой орган по рассмотрению коллективного трудового спора и является завершающей стадией примирительных процедур.

Трудовой арбитраж может быть двух видов:

1. **Временный трудовой арбитраж** создается сторонами коллективного трудового спора совместно с соответствующим государственным органом по урегулированию коллективных трудовых споров специально для рассмотрения данного коллективного трудового спора.

Состав и регламент временного трудового арбитража устанавливаются решением работодателя (представителя работодателей), представителя работников и государственного органа по урегулированию коллективных трудовых споров.

2. **Постоянно действующий трудовой арбитраж** может создаваться на постоянной основе при соответствующей трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений для рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров, переданных ему по соглашению сторон.

Порядок формирования состава постоянного трудового арбитража для разрешения конкретного трудового спора и его регламент определяются положением о постоянно действующем трудовом арбитраже (уставом постоянно действующего трудового арбитража), утверждаемым соответствующей трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений.

Одной из особенностей данной стадии рассмотрения трудового спора является то, что в ней обязательно принимают участие соответствующие государственные органы.

Государственными органами по урегулированию коллективных трудовых споров являются:

* федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по оказанию государственных услуг в сфере урегулирования коллективных трудовых споров;
* органы исполнительной власти субъектов РФ, участвующие в урегулировании коллективных трудовых споров.

При согласии сторон коллективного трудового спора о рассмотрении его в трудовом арбитраже ими заключается соответствующее соглашение, содержащее условие об обязательном выполнении сторонами решений трудового арбитража, после чего стороны обязаны при разрешении спора на локальном уровне социального партнёрства **в срок до двух рабочих дней**, а при разрешении спора на иных уровнях **в срок до четырёх рабочих дней** создать совместно с соответствующим государственным органом временный трудовой арбитраж либо передать его на рассмотрение в постоянно действующих трудовой арбитраж, созданный при соответствующей трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Поскольку рассмотрение коллективного трудового спора в трудовом арбитраже никогда не является его первой стадией (этому предшествует как минимум рассмотрение спора в примирительной комиссии, а возможно и при участии посредника), то арбитраж не должен рассматривать (и пересматривать) вопросы, по которым стороны пришли к согласию.

Коллективный трудовой спор рассматривается в трудовом арбитраже с участием представителей сторон данного спора на локальном уровне социального партнёрства **в срок до трёх рабочих дней**, а на иных уровнях – **в срок до пять рабочих дней** со дня создания временного трудового арбитража или передачи коллективного трудового спора на рассмотрение в постоянно действующий трудовой арбитраж.

Кроме того, трудовой арбитраж принимает не рекомендации, а **решение**. Данное решение арбитража по урегулированию коллективного трудового спора передается его сторонам в письменной форме.

Закон устанавливает лишь два требования относительно порядка работы трудового арбитража. Во-первых, он должен рассматривать коллективный трудовой спор с участием представителей сторон (ч. 4 ст. 404 ТК РФ), следовательно, проведение заседаний в отсутствие одной или обеих сторон недопустимо. Из этого правила может быть только одно исключение: когда представитель работников или представитель работодателя (работодателей) в письменной форме обратился с просьбой разрешить спор без него, другая сторона согласилась, а арбитраж счёл это возможным. На практике такие ситуации исключительно редки.

Второе требование касается предмета спора.

Поскольку трудовой арбитраж представляет собой примирительный орган, созданный для разрешения конкретного спора, и является, как правило, вторым (а иногда и третьим) органом, пытающимся примирить стороны, на его рассмотрение выносится только протокол разногласий, составленный примирительной комиссией или посредником совместно с участниками спора.

Это может быть протокол разногласий, составленный в ходе коллективных переговоров, или требования работников.

Недопустимо выносить на обсуждение в трудовом арбитраже требования, не рассмотренные примирительной комиссией.

Процедура рассмотрения спора трудовым арбитражем состоит из нескольких этапов:

* изучение документов и материалов, представленных сторонами;
* заслушивание представителей сторон;
* заслушивание свидетелей и экспертов, если в этом есть необходимость;
* выработка решения по существу коллективного трудового спора.

Результатом рассмотрения коллективного трудового спора в трудовом арбитраже является принятие решения по урегулированию спора. Оно составляется в письменной форме, подписывается трудовыми арбитрами и передается сторонам коллективного трудового спора.

Решение принимается с учетом всех обстоятельств дела в строгом соответствии с действующими законами и иными нормативными правовыми актами в сфере труда.

Решение обязательно для сторон в силу заключенного соглашения об их выполнении. Соглашение должно быть заключено и оформлено в письменной форме до создания трудового арбитража либо одновременно с его созданием.

Поскольку стороны сами избирают арбитров, то в случае заключения письменного соглашения об обязательности выполнения его решения стороны обязаны его выполнить.

На время разрешения коллективного трудового спора арбитры освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка (ст. 405 ТК РФ).

Трудовые арбитры обязаны сохранять государственную, служебную и коммерческую тайну, ставшую им известной при осуществлении примирительных процедур. Конфиденциальная информация, доверенная им в процессе рассмотрения спора, не должна распространяться и использоваться ими, прямо или косвенно, для личной или иной выгоды.

В соответствии со ст. 413 ТК РФ создание трудового арбитража является обязательным и его решение имеет для сторон обязательную силу в случаях, если законодательством запрещено проведение забастовки в целях разрешения коллективного трудового спора.

Если стороны не приходят к соглашению о создании трудового арбитража, его составе, регламенте и полномочиях, то решение по этим вопросам принимает соответствующий государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров.

Необходимо отметить, что законодательство не предусматривает механизма принудительного исполнения решения трудового арбитража.

С одной стороны, имеется возможность привлечь работодателя к административной ответственности, с другой – у работников (в случае неисполнения решения трудового арбитража) появляются все основания для перехода к следующей стадии коллективного трудового спора – забастовке.

В случае уклонения одной из сторон коллективного трудового спора от участия в создании или работе примирительной комиссии коллективный трудовой спор передается на рассмотрение в трудовой арбитраж (ст. 404 ТК РФ).

В ряде случаев трудовой арбитраж является обязательным этапом рассмотрения коллективного трудового спора. Такой вариант предусмотрен, в частности, для случаев, если одна из сторон (прежде всего работодатель) уклоняется от участия в создании или работе примирительной комиссии.

Кроме того, создание трудового арбитража обязательно в организациях, в которых законом запрещено или ограничено проведение забастовок (ст. 413 ТК РФ).

При уклонении работодателя от создания трудового арбитража, а также отказе от выполнения его решения работники могут приступить к проведению забастовки. Но речь здесь может идти лишь о том случае, если работодатель дал согласие на создание трудового арбитража (когда его согласие на это требуется), заранее согласился на выполнение его решения, а затем отказался от его выполнения.

1. **Гарантии при разрешении коллективного трудового спора**

Для обеспечения эффективности всех форм примирительных процедур непосредственным участникам этих процедур (представителям работников и работодателей, трудовым арбитрам) предоставляются определенные гарантии.

ТК РФ предусматривает освобождение их от основной работы с сохранением среднего заработка на срок до трех месяцев в течение года (ст. 139 ТК РФ). При этом сохранение среднего заработка для членов примирительной комиссии, как правило, обеспечивается работодателем.

Следует отметить, что ст. 405 ТК РФ в числе лиц, пользующихся установленными законом гарантиями, не называет посредников. Очевидно, соответствующие гарантии посредникам не предоставляются в силу того, что в роли посредника обычно выступает независимый специалист, который осуществляет свои функции на основе соглашения, заключенного сторонами спора, самим посредником и руководителем организации, в которой он работает.

Особое положение занимают трудовые арбитры, не являющиеся работниками у работодателя – участника коллективного трудового спора, и сотрудниками государственного органа по урегулированию коллективных трудовых споров. Вопрос о сохранении за ними их среднего заработка решается по согласованию между сторонами спора и указанными лицами.

При этом трехмесячный срок, в течение которого за ними сохраняется средний заработок, является максимальным, независимо от числа споров, в рассмотрении которых они могут участвовать.

Для представителей работников и их объединений установлены гарантии в виде запрета применения к ним дисциплинарных взысканий, перевода на другую работу и расторжения с ними трудового договора по инициативе работодателя без предварительного согласия органа, уполномочившего их на представительство.

В случае спора при решении вопроса о распространении гарантий, запрещающих увольнение представителей работников, принимающих участие в разрешении коллективного трудового спора, по инициативе работодателя, необходимо учитывать Постановление Конституционного Суда РФ от 24 января 2002 г. N 3-П «По делу о проверке конституционности положений части второй статьи 170 и части второй статьи 235 Кодекса законов о труде Российской Федерации и пункта 3 статьи 25 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

Конституционный Суд РФ признал, что требование о получении предварительного согласия профсоюзного органа на увольнение работника, входящего в состав профсоюзного органа и не освобожденного от основной работы, означает, что фактически вопрос об обоснованности расторжения по инициативе работодателя трудового договора с таким работником, совершившим дисциплинарный проступок, решается не судом, а профсоюзным органом, представляющим интересы лишь одной стороны в споре.

Установленный в свое время в ч. 2 ст. 235 КЗоТ РФ и п. 3 ст. 25 Закона о профсоюзах запрет на увольнение работника, совершившего противоправное деяние, являющееся законным основанием для расторжения трудового договора по инициативе работодателя, представляет собой несоразмерное ограничение прав работодателя как стороны в трудовом договоре и в то же время субъекта экономической деятельности и собственника. Такого рода ограничение не обусловлено необходимостью защиты конституционных прав и свобод, закрепленных ч. 1 ст. 30, ч. 1 ст. 37, ч. ч. 1 и 2 ст. 38 Конституции РФ, нарушает свободу экономической (предпринимательской) деятельности, право собственности, искажает существо принципа свободы труда и в силу этого противоречит предписаниям ч. 1 ст. 8, ст. 34, ч. 2 ст. 35, ч. 1 ст. 37, ч. 3 ст. 55 Конституции РФ. Эти положения предоставляли работникам, входящим в состав профсоюзных органов и не освобожденным от основной работы, необоснованные преимущества по сравнению с другими работниками и создавали возможность злоупотребления правом, что несовместимо и с положениями ст. 19 Конституции РФ о равенстве всех перед законом и судом и о гарантиях равенства прав и свобод человека и гражданина.

Отсутствие возможности доказывать в суде необходимость и обоснованность увольнения таких недобросовестных работников, совершивших дисциплинарный проступок, а в случае расторжения трудового договора с работником, входящим в состав профсоюзных органов и не освобожденным от основной работы, - и неправомерность отказа профсоюзного органа дать согласие на его увольнение, по сути, лишает работодателя возможности защищать в судебном порядке свои права и законные интересы, т.е. существенно ограничивает его конституционное право на судебную защиту.

Важно учитывать и то, что данная позиция Конституционного Суда РФ нашла свое отражение при разработке и принятии ТК РФ. Она должна учитываться и при его применении.

Гарантии, предусмотренные ст. 405 ТК РФ, не распространяются на руководителей организаций, сотрудников Роструда, штатных работников профорганизаций.

1. **Соглашение в ходе реализации коллективного трудового спора**

Соглашение может быть достигнуто сторонами на любом этапе коллективного трудового спора.

Это означает, что на практике могут быть четыре варианта подобных соглашений:

* по результатам работы примирительной комиссии;
* по результатам рассмотрения спора с участием посредника;
* о выполнении решений трудового арбитража;
* достигнутое в результате продолжения примирительных процедур на стадии организации и проведения забастовки.

В обязательном порядке соглашение заключается в письменной форме.

Несоблюдение установленной формы влечет недействительность соглашений.

Добровольно заключенное соглашение имеет для сторон обязательную силу.

В случае невозможности принудить работодателя к исполнению соглашения работники могут продолжить примирительные процедуры или объявить забастовку. Представители сторон, виновные в невыполнении обязательств по такому соглашению, привлекаются к административной ответственности (ст. 416 ТК РФ).

В соответствии со ст. 418 ТК РФ соглашения, принимаемые в связи с разрешением коллективного трудового спора, должны оформляться протоколами. Примерные формы таких протоколов предложены Рекомендациями Минтруда России N 57 - 59. Эти формы могут быть взяты за основу при оформлении достигнутых соглашений. **Они могут применяться в той части, в которой не противоречат действующей редакции** **ТК** **РФ.**

1. **Право на забастовку и его реализация**

Забастовка – временный добровольный отказ работников от исполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) в целях разрешения коллективного трудового спора (ст. 398 ТК РФ).

Забастовка как средство разрешения коллективного трудового спора допускается лишь в случае неудовлетворительного исхода примирительных процедур, уклонения работодателя от участия в них либо невыполнения им соглашений, достигнутых в примирительной комиссии или при осуществлении посредничества, а также невыполнения решений трудового арбитража.

Право на забастовку может быть использовано в ходе разрешения коллективного трудового спора с целью вынудить работодателя заключить соглашение, удовлетворяющее требования работников. На практике именно такие забастовки составляют большинство. Забастовка может служить и средством принуждения работодателя к участию в примирительных процедурах (если он уклоняется от их проведения), и средством обеспечения выполнения достигнутых соглашений.

Конституция РФ закрепляет положение, в соответствии с которым права и свободы человека и гражданина могут быть ограничены федеральным законом только в той мере, в какой это необходимо в целях защиты основ конституционного строя, нравственности, здоровья, прав и законных интересов других лиц, обеспечения обороны страны и безопасности государства (ст. 55).

В соответствии с этими конституционными положениями ТК РФ перечисляет случаи, когда забастовки являются незаконными и не допускаются (ст. 413 ТК РФ).

Так, Комитет по свободе объединения считает обоснованными следующие условия организации и проведения забастовки:

* обязательство представить заблаговременное уведомление; обязательство применить в случае трудовых споров процедуры примирения, посредничества и арбитража (добровольного) перед объявлением забастовки, при условии что данные процедуры являются адекватными, беспристрастными и быстрыми, а стороны могут участвовать в них на любых этапах;
* обязательство иметь определенный кворум и получить согласие оговоренного большинства;
* обязательство принимать решение о забастовке тайным голосованием;
* применение мер, соответствующих нормам безопасности и не допускающих несчастных случаев;
* организация минимальных услуг в конкретных случаях; гарантия права на работу тех, кто не участвует в забастовке.

В законодательстве о труде закреплен принцип добровольного участия в забастовке, невозможности и незаконности принуждения к участию в ней или отказу от такого участия.

В то же время предусматривается возможность привлечения лиц, принуждающих работников к участию или отказу от участия в забастовке, к различным видам юридической ответственности (дисциплинарной, административной, уголовной).

Так, статья 5.40 КоАП РФ предусматривает административную ответственность за принуждение к участию или к отказу от участия в забастовке. Подобное деяние, осуществленное путем насилия или угроз применения насилия либо с использованием зависимого положения принуждаемого, влечет наложение административного штрафа на граждан в размере от пятисот до одной тысячи рублей; на должностных лиц - от одной тысячи до двух тысяч рублей.

В основе своей право на забастовку – это коллективное право, предоставленное профсоюзу (объединению профсоюзов) и коллективу работников организации (филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения). Коллектив работников организации (обособленного структурного подразделения) наделен правом принять решение об объявлении забастовки, сроках и форме её проведения, продолжительности и т.д. (ст. 410 ТК РФ). В ином порядке и другими субъектами забастовка не может быть объявлена.

Закон не предусматривает формы и процедуры проведения забастовки. Должны ли бастующие работники находиться на своих рабочих местах, дома или собираться все вместе в здании (на территории) организации, должен ли орган, возглавляющий забастовку, постоянно находиться в организации - эти и другие вопросы, касающиеся порядка реализации права на забастовку, не решены законодательно. Это означает, что работникам предоставлена определенная свобода выбора. В зависимости от конкретных обстоятельств и условий они вправе самостоятельно определить характер забастовочных действий и порядок их осуществления.

На практике сложились две основные формы забастовки: производственная (когда бастующие проводят основную часть времени в производственных и административных помещениях организации) и домашняя (когда бастующие встречаются утром каждый день, получают необходимую информацию от органа, возглавляющего забастовку, обсуждают необходимые вопросы и расходятся по домам).

Закон не определяет круг субъектов, обладающих правом на забастовку. Это право принадлежит коллективу (работников, членов профсоюза). В связи с этим встает вопрос о характеристике коллективов, которые могут принять решение об объявлении забастовки. Возможно объявление забастовки работниками определенной отрасли, профессии, региона. Упомянутые «коллективы» выступают стороной на коллективных переговорах и могут вступить в коллективный трудовой спор.

Однако принятое на этом уровне решение профессионального союза (объединения профессиональных союзов) о проведении забастовки формально не может служить основанием для прекращения работы. Оно должно быть утверждено решением общего собрания (конференции) работников каждой организации, принимающей участие в коллективном трудовом споре (ст. 410 ТК РФ).

Запрещается организация забастовок руководством работодателя. Такая ситуация возможна в целях оказания давления на органы государственной власти, которые не выполняют тех или иных обязательств.

Забастовка – это способ разрешения конфликта между сторонами именно трудовых отношений, которыми являются работники (их представители) и работодатели (их представители).

* 1. **Объявление забастовки**

Предложение об объявлении забастовки может сделать только орган, который ранее был уполномочен работниками на разрешение коллективного трудового спора. Не допускается ситуация, когда коллективный трудовой спор начинал и принимал участие в примирительных процедурах один орган, получивший на это полномочия от работников, а с предложением об объявлении забастовки выступает уже другой.

Коллективный трудовой спор и его крайняя форма – забастовка могут возникнуть и развиваться не только в организации в целом, но и в её филиале, представительстве, ином обособленном структурном подразделении. Правом на объявление забастовки не обладают коллективы других структурных подразделений организации (отдел, участок, бригада и т.п.).

Особое указание в ст. 410 ТК РФ на то, что работники не любого, а именно обособленного структурного подразделения организации вправе принимать решение о проведении забастовки, необходимо для защиты прав и законных интересов работников тех подразделений организации, которые не поддерживают требования части трудового коллектива, намеренной провести забастовку, или по иным причинам не желают принять участие в забастовке.

ТК РФ предусматривает возможность проведения забастовки и работниками индивидуального предпринимателя.

Если решение об объявлении забастовки было принято профсоюзом (объединением профсоюзов), то даже в том случае, если этот профорган был уполномочен работниками на представительство их интересов на стадии примирительных процедур, данное решение все равно должно быть утверждено собранием (конференцией) работников организации.

Решение об объявлении забастовки принимается не представителем работников, а непосредственно работниками. Для этого необходимо созвать собрание либо конференцию работников.

Необходимо подчеркнуть, что ТК РФ предоставляет право принять решение об объявлении забастовки трудовому коллективу организации в целом или её обособленных структурных подразделений. Таким образом, возникновение коллективного трудового спора тесно увязывается с осуществлением коллективно-договорного регулирования.

Объявление забастовки работниками цеха, отдела, бригады и т.п. надо признать неправомерным.

При разрешении коллективных трудовых споров, связанных, как правило, с заключением соглашений на разных уровнях, решение объявить забастовку может принять профсоюз (объединение профсоюзов). Однако окончательное решение об участии или неучастии в забастовке должны все равно принимать работники, занятые у конкретного работодателя.

ТК РФ предусматривает разный уровень кворума собраний и конференций, которые собираются для принятия вопроса об объявлении забастовки. Для конференции назван прежний порог явки – не менее двух третей делегатов, для собрания этот порог снижен, собрание работников считается правомочным, если на нем присутствует не менее половины от общего числа работников.

За решение об объявлении забастовки должно проголосовать не менее половины работников, присутствующих на собрании (конференции).

ТК РФ не устанавливает специальных требований к процедуре голосования (тайное или открытое). Эти вопросы решаются непосредственно участниками собрания (конференции). Однако в любом случае решение оформляется в письменной форме.

ТК РФ не ограничивает время, необходимое для проведения собрания (конференции). Вместе с тем он обязывает работодателя предоставить помещение и создать необходимые условия для проведения собрания (конференции) работников и не препятствовать его (её) проведению. В случае непредоставления помещения для проведения собрания (конференции) работников в целях выдвижения требований или создания препятствий проведению такого собрания (конференции) на работодателя может быть наложен административный штраф в размере от одной тысячи до трех тысяч рублей (ст. 5.32 КоАП РФ).

В отдельных случаях, если нет реальной возможности провести собрание (конференцию), ТК РФ допускает право представительного органа работников утвердить свое решение, собрав подписи более половины работников организации или её обособленного структурного подразделения в поддержку проведения забастовки.

Уже на первом этапе коллективного трудового спора (на стадии деятельности примирительной комиссии) возможно объявление часовой предупредительной забастовки. Она может быть объявлена тем же органом, который уполномочен на представление интересов работников в коллективном трудовом споре.

В этом случае необходимо лишь соблюдать сроки, определенные ТК РФ для такого вида забастовки, и условия об её предупреждении.

Кроме того, следует обеспечить минимум необходимых работ (услуг) в соответствии со ст. 412 ТК РФ.

Забастовка не может быть начата ранее десяти дней после принятия решения об ее объявлении, о чем работодатель должен быть предупрежден в письменной форме. Он, в свою очередь, предупреждает о планируемой забастовке Роструд.

Предупреждение необходимо для того, чтобы имелась возможность своевременно оказать сторонам содействие в организации примирительных процедур.

Статья 410 ТК РФ определяет минимальный перечень вопросов и реквизитов, которые должны найти отражение в решении об объявлении забастовки.

В нем, в частности, указываются дата и время начала забастовки, её предполагаемая продолжительность и предполагаемое количество участников. При этом забастовка не может быть начата позднее двух месяцев со дня принятия решения об её объявлении (в противном случае она будет признана незаконной).

В случае если забастовка не была начата в срок, определенный решением об объявлении забастовки, дальнейшее разрешение коллективного трудового спора осуществляется в порядке, установленном ст. 401 ТК РФ, т.е. стороны должны вернуться к примирительным процедурам.

Законом не решен вопрос о том, имеет ли право работодатель после предупреждения о предстоящей забастовке принять временных работников, которые будут выполнять трудовые обязанности бастующих. Прямого запрета подобных действий нет.

В то же время выполнение трудовых обязанностей бастующих другими работниками практически сводит к нулю эффект забастовки.

Некоторые профсоюзы рекомендуют своим членам занимать рабочие места и препятствовать использованию оборудования организации для продолжения работы. Очевидно, что добросовестное поведение работодателя должно заключаться в проведении переговоров с органом, возглавляющим забастовку, и в отказе от тех преимуществ, которые были созданы существованием пробелов в законодательстве.

Кроме того, надо учитывать мнение Комитета по свободе объединения Международной организации труда, который считает возможным замену бастующих другими работниками лишь в случаях, если проводится незаконная забастовка в организациях, где забастовки запрещены законом, или возникает угроза общенационального (общегосударственного) кризиса.

* 1. **Орган, возглавляющий забастовку**

Ограничения, установленные ТК РФ по отношению к органу, который может выступить с предложением об объявлении забастовки (ст. 410 ТК РФ), будучи недостаточно четко сформулированными, не распространяются автоматически и на эту стадию коллективного трудового спора.

Это означает, что, принимая решение об объявлении забастовки, собрание (конференция) работников вместо органа, который ранее был уполномочен работниками на разрешение коллективного трудового спора и который, объявляя забастовку, созывал это общее собрание (конференцию), может поручить непосредственную организацию забастовки другому представительному органу работников. Главное, чтобы данный орган имел на это соответствующие полномочия. Как правило, такой замены не происходит, но исходя из текста законодательства она возможна. Последствия такой замены могут сказаться, например, при решении вопроса об ответственности представителей работников за незаконные забастовки (ст. 417 ТК РФ).

Получив необходимые полномочия, орган, возглавляющий забастовку, получает права, предусмотренные настоящей статьей ТК РФ (право на созыв собрания (конференции) работников, на получение необходимой информации, на привлечение специалистов, на осуществление иных действий, предусмотренных ТК РФ).

Кроме того, он имеет право приостановить забастовку, а для её возобновления не требуется повторного рассмотрения спора примирительной комиссией или в трудовом арбитраже. О возобновлении забастовки должны быть предупреждены работодатель и Роструд.

Буквальное толкование нормы ч. 2 ст. 411 ТК РФ приводит к выводу о том, что забастовка может быть приостановлена один раз.

Орган, возглавляющий забастовку, вправе получать от работодателя информацию по вопросам, затрагивающим интересы работников, прежде всего касающимся предмета коллективного трудового спора. Закон не предусматривает перечня сведений, которые должны предоставляться работникам в ходе проведения забастовки. Характер и объём информации должны определяться по соглашению сторон заранее (например, в коллективном договоре) или в процессе разрешения коллективного трудового спора (ст. ст. 37, 53 ТК РФ).

Следует иметь в виду, что главная цель деятельности органа, возглавляющего забастовку – это достичь соглашения об урегулировании коллективного трудового спора. Поэтому информация, в которой он нуждается, связана с существующими разногласиями и возможностями их преодоления.

Орган, возглавляющий забастовку, имеет право привлекать для участия в рассмотрении спора специалистов, которые дают объяснения и готовят заключения по спорным экономическим, финансовым, техническим и другим вопросам. Оплата их труда производится органом, возглавляющим забастовку. ТК РФ не возлагает на работодателя обязанности нести дополнительные расходы, в том числе по оплате таких специалистов.

* 1. **Обязанности сторон в ходе забастовки**

Главной обязанностью сторон в период проведения забастовки признается продолжение примирительных процедур. Закон не предусматривает видов и последовательности их прохождения. Стороны вправе самостоятельно определить, какие процедуры, в каком порядке и в какие сроки проводить. Как правило, проводятся переговоры между представителем работодателя и органом, возглавляющим забастовку.

Уклонение от участия в примирительных процедурах во время забастовки влечет ответственность представителей работодателя в соответствии со ст. 416 ТК РФ.

Примирительные процедуры в период проведения забастовки нередко заканчиваются заключением соглашения об урегулировании коллективного трудового спора. В этом случае забастовка прекращается.

Забастовка не должна парализовывать деятельность организации, серьезно ущемлять права и интересы граждан. В связи с этим ТК РФ возлагает на работодателя, органы исполнительной власти, органы местного самоуправления и орган, возглавляющий забастовку, обязанность по принятию зависящих от них мер по обеспечению в период забастовки общественного порядка, сохранности имущества работодателя и работников, соблюдению других условий, направленных на сохранение жизни и здоровья людей.

Данное положение ТК РФ является конкретизацией нормы, закрепленной в ст. 17 Конституции РФ, в соответствии с которой осуществление прав и свобод человека и гражданина не должно нарушать права и свободы других лиц. В связи с этим, во-первых, для некоторых категорий работников законодательно установлен запрет на участие в забастовках (ст. 413 ТК РФ), во-вторых, определен порядок обеспечения минимума необходимых работ (услуг), которые должны в обязательном порядке выполняться в период забастовки с целью предотвращения причинения вреда жизни, здоровью и безопасности людей и жизненно важным интересам общества.

Выполнение обязанностей, предусмотренных ст. 412 ТК РФ, имеет большое значение. Если забастовка проводилась без учета этих требований, она является незаконной и прекращается по решению суда.

Международно-правовое регулирование труда не обходит стороной эту важную проблему.

Так, МОТ использует термин «жизненно важные службы в строгом смысле этого слова», относя к таковым больницы, предприятия электро- и водоснабжения, телефонную связь, работу авиадиспетчеров.

Минимум необходимых работ (услуг) представляет собой перечень работ, которые должны выполняться в период забастовки с тем, чтобы предотвратить причинение вреда жизни и здоровью, безопасности людей и жизненно важным интересам общества.

Порядок разработки и утверждения перечня минимума необходимых работ (услуг) в отраслях экономики определяется Правительством РФ. Ответственность за выполнение данного требования законодательства возлагается на всех участников социального партнерства. Соответственно, разработка этих документов предполагает активное участие профсоюзов (на различных уровнях).

Перечень минимума необходимых работ (услуг) в каждой отрасли (подотрасли) национальной экономики утверждается федеральным органом исполнительной власти, на который возложены координация и регулирование деятельности в отрасли, по согласованию с общероссийскими профсоюзами, действующими на этом уровне.

Минимум необходимых работ (услуг) в организации определяется по соглашению сторон до начала забастовки – в 5-дневный срок с момента принятия решения об объявлении забастовки. Срок исчисляется в календарных днях, поскольку в законе не оговорено иное.

Разработка минимума необходимых работ (услуг), выполняемых в период проведения забастовки работниками организаций (филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений), индивидуального предпринимателя определяется соглашением сторон коллективного трудового спора совместно с органом местного самоуправления в пятидневный срок с момента принятия решения об объявлении забастовки.

Установлены два критерия определения круга необходимых работ (услуг): во-первых, во время забастовки выполняются только те работы (оказываются услуги), приостановка которых может повлечь создание угрозы жизни или причинения вреда здоровью людей; во-вторых, круг работ (услуг) определяется указанными перечнями, которые не подлежат расширительному толкованию, т.е. работников нельзя обязать выполнять работы, которые не предусмотрены федеральными или региональными перечнями.

Если не удается достичь соглашения по вопросу определения минимума необходимых работ (услуг) в организации, то он устанавливается органом исполнительной власти субъекта РФ. Он устанавливает минимум необходимых работ (услуг) и оформляет своим решением (постановлением, распоряжением). С этого момента указанные в таком документе объёмы работ (услуг) и порядок (режим) их выполнения становятся обязательными для работников, объявивших забастовку. Это решение может быть обжаловано сторонами коллективного трудового спора в суд.

Работники, решившие принять участие в забастовке, но направленные на выполнение минимума необходимых работ (услуг), пользуются гарантиями, предусмотренными ст. 414 ТК РФ. Их труд оплачивается в соответствии с законодательством о труде, коллективным договором, соглашением.

Факт необеспечения указанного минимума необходимых работ (услуг) может стать основанием для признания забастовки незаконной.

* 1. **Незаконные забастовки**

В соответствии со ст. 55 Конституции РФ ТК РФ перечисляет случаи, когда забастовки являются незаконными и не допускаются.

Не допускается проведение забастовок работниками любых организаций в периоды введения военного или чрезвычайного положения.

Если в этой ситуации возникает коллективный трудовой спор (или продолжается спор, возникший ранее введения чрезвычайного положения), то его разрешение должно быть отложено либо спор должен быть разрешен на любой стадии кроме забастовки.

Запрет на проведение забастовок распространяется также на работников ряда организаций, к которым относятся:

* органы и организации Вооруженных Сил РФ;
* другие военные, военизированные и иные формирования и организации (филиалы, представительства или иные обособленные структурные подразделения), непосредственно ведающие вопросами обеспечения обороны страны, безопасности государства, аварийно-спасательных, поисково-спасательных, противопожарных работ, предупреждения или ликвидации стихийных бедствий и чрезвычайных ситуаций;
* правоохранительные органы;
* организации (филиалы, представительства или иные обособленные структурные подразделения), непосредственно обслуживающие особо опасные виды производств или оборудования;
* станции скорой и неотложной медицинской помощи.

В статье 413 ТК РФ перечислены также организации (филиалы, представительства или иные обособленные структурные подразделения), непосредственно связанные с обеспечением жизнедеятельности населения (энергообеспечение, отопление и теплоснабжение, водоснабжение, газоснабжение, авиационный, железнодорожный и водный транспорт, связь, больницы), работникам которых проведение забастовок запрещено не категорически, а в случаях, если проведение забастовок создает угрозу обороне страны и безопасности государства, жизни и здоровью людей.

Это означает, что в каждом конкретном случае при решении вопроса о проведении забастовки в такого рода организациях следует выяснять весь комплекс взаимосвязей и взаимозависимостей, сопутствующих этой стадии коллективного трудового спора. При этом необходимо совпадение двух условий: организации должны входить в указанный перечень и проведение забастовки создает угрозу обороне страны, безопасности государства, жизни и здоровью людей.

Право на забастовку может быть ограничено федеральным законом. Рядом федеральных законов введены определенные ограничения на проведение забастовок для граждан (работников), труд которых является предметом регулирования данными законами. Такие ограничения установлены, например, для государственных служащих; муниципальных служащих; авиационного персонала гражданской авиации, осуществляющего обслуживание (управление) воздушного движения; сотрудников федеральной фельдъегерской связи; работников ядерных установок и пунктов хранения; сотрудников милиции; военнослужащих; сотрудников федеральных органов правительственной связи и информации; работников профессиональных аварийно-спасательных служб, профессиональных аварийно-спасательных формирований.

Установленные в законодательстве ограничения не означают, что у работников организаций, перечисленных выше, нет возможности защитить свои права в рамках возникшего коллективного спора. Они могут применить другие способы его разрешения. Так, помимо участия в примирительных процедурах они вправе обратиться в Правительство РФ.

Статья 413 ТК РФ определяет условия, при которых забастовка является незаконной: нарушение сроков, процедур и требований, предусмотренных ТК РФ.

Важнейшим и наиболее распространенным на практике основанием признания забастовки незаконной является нарушение процедур разрешения коллективного трудового спора. К числу таких нарушений необходимо отнести:

* нарушение сроков, предусмотренных ст. ст. 399 - 404, 410 ТК РФ;
* объявление забастовки без проведения примирительных процедур;
* проведение забастовки без определения минимума необходимых работ (услуг) или с нарушением соглашения о минимуме;
* объявление забастовки с нарушением порядка, предусмотренного ст. 410 ТК РФ;
* невыполнение требований ст. 412 ТК РФ об обеспечении общественного порядка, сохранности имущества, продолжения работы машин и оборудования, остановка которых представляет непосредственную угрозу жизни и здоровью людей;
* организация забастовки представителями работодателя (ч. 5 ст. 409 ТК РФ) и др.

К этому перечню необходимо добавить такое основание, как проведение забастовки позднее чем через два месяца после её объявления.

Решение суда о признании забастовки незаконной, вступившее в законную силу, подлежит немедленному исполнению. Это решение доводится до работников через орган, возглавляющий забастовку. Работники обязаны прекратить забастовку и приступить к работе не позднее следующего дня после вручения копии такого решения суда их представительному органу, возглавляющему забастовку.

В случае признания судом забастовки незаконной в связи с нарушением работниками и их представителями процедуры ее проведения, последние не лишаются возможности использовать свое право на забастовку, устранив допущенные нарушения.

Решение суда о признании забастовки незаконной может быть обжаловано в порядке, предусмотренном ГПК РФ.

ТК РФ предусматривает случаи, когда неначавшаяся забастовка может быть отложена, а начавшаяся приостановлена, и называет органы государственной власти, в чью компетенцию входит решение этих вопросов (Суд, Правительство РФ).

Так, Правительство РФ может вынести соответствующее решение в случаях, имеющих особую роль для обеспечения жизненно важных интересов Российской Федерации в целом или отдельных территорий. В этих случаях забастовка может быть приостановлена лишь на срок до 10 календарных дней – до рассмотрения вопроса соответствующим судом.

* 1. **Нестандартные забастовки**

Забастовки, не связанные с прекращением работ, представляют собой нестандартные забастовки. К ним относятся:

* **производительные забастовки**, когда работники производят избыточную продукцию против интересов работодателя;
* **сидячие забастовки**, т.е. занятие бастующими работниками своих рабочих мест, с тем чтобы работодатель не мог продолжить производственный процесс путём найма других работников;
* **итальянские забастовки** (работа по правилам), заключающиеся в нерационально точном исполнении инструкции, что приводит к замедлению темпов работы;
* **замедление темпов работы**;
* **саботаж**, характеризующийся применением насилия со стороны работников;
* **пикетирование и бойкоты**;
* **захват** **и занятие производственных помещений** для того, чтобы помешать другим работникам занимать их рабочие места и т.д.
	1. **Гарантии и правовое положение работников в связи с проведением забастовки**

Если забастовка проводится в соответствии с требованиями, определенными ТК РФ, то участие в ней работника не может рассматриваться в качестве нарушения трудовой дисциплины и основания для расторжения трудового договора.

Естественно, что эта гарантия не распространяется на случаи, когда работники не прекращают забастовку, признанную в установленном порядке незаконной (ст. 417 ТК РФ).

На время забастовки за участвующими в ней работниками сохраняются место работы и должность. В то же время, поскольку работники не выполняли в это время свои трудовые функции, работодатель освобождается от обязанности выплачивать им заработную плату. Это не касается работников, выполнявших работы по обеспечению обязательного минимума работ (услуг).

В коллективном договоре, соглашении или соглашении, достигнутом в ходе разрешения коллективного трудового спора, могут быть предусмотрены компенсационные выплаты работникам, участвующим в забастовке.

Определенные гарантии предусмотрены для работников, которые лично не участвовали в забастовке, однако в связи с её проведением были лишены возможности выполнять свою работу.

Так, в случае подачи ими письменного заявления о начале связанного с забастовкой простоя, его оплата производится в порядке и размерах, предусмотренных ТК РФ для случаев оплаты простоя не по вине работника (ст. 157 ТК РФ).

На этот период работодатель имеет право переводить указанных работников на другую работу с соблюдением требований о переводах на другую работу (ст. 72.1, 72.2 ТК РФ).

В коллективном договоре, соглашении или соглашении, достигнутом в ходе разрешения коллективного трудового спора, может быть предусмотрен более льготный порядок выплат работникам, не участвующим в забастовке, нежели предусмотренный ТК РФ.

* 1. **Запрет на локаут**

**Локаут** – увольнение работников по инициативе работодателя в связи с их участием в коллективном трудовом споре или в забастовке.

Работники не могут быть уволены на любой стадии коллективного трудового спора, включая стадию забастовки.

В случае увольнения работников в связи с их участием в коллективном трудовом споре или забастовке они вправе обратиться в суд с иском о восстановлении на работе.

Суд, вынося решение о восстановлении на работе, одновременно решает вопрос об оплате вынужденного прогула. Не исключено и вынесение решения о возмещении морального вреда.

Если же забастовка признана судом незаконной, а работники продолжают бастовать, то к ним могут быть применены меры дисциплинарного воздействия (вплоть до увольнения).

В случае увольнения работников в связи с коллективным трудовым спором и объявлением забастовки работодатель или его представители могут быть привлечены к административной ответственности путем наложения административного штрафа в размере от четырех тысяч до пяти тысяч рублей (ст. 5.34 КоАП РФ).

1. **Ответственность сторон**

Ответственность за уклонение от получения требований работников и участия в примирительных процедурах несут руководители организаций и их обособленных структурных подразделений, другие лица, уполномоченные на представительство уставом организации или иными правовыми актами.

У органов объединений работодателей и иных уполномоченных работодателями органов не возникает обязанностей по получению требований работников, созданию условий для проведения собрания и др., поэтому их руководители могут привлекаться к ответственности лишь в случае их уклонения от участия в примирительных процедурах (примирительная комиссия, посредничество, трудовой арбитраж).

В случаях, предусмотренных ст. 416 ТК РФ, представители работодателя могут привлекаться к дисциплинарной ответственности.

Кроме того, они могут быть привлечены к административной ответственности.

Так, уклонение работодателя или его представителя от получения требований работников и от участия в примирительных процедурах, в том числе непредоставление помещения для проведения собрания (конференции) работников в целях выдвижения требований или создание препятствий проведению такого собрания (такой конференции), влечет наложение административного штрафа в размере от одной тысячи до трех тысяч рублей (ст. 5.32 КоАП РФ).

Невыполнение работодателем или его представителем обязательств по соглашению, достигнутому в результате примирительной процедуры, - влечет наложение административного штрафа в размере от двух тысяч до четырех тысяч рублей (ст. 5.33 КоАП РФ).

На практике возможны различные варианты правонарушений, предусмотренных ст. 416 ТК РФ, за которые предусмотрена ответственность. Это может быть, в частности, демонстративное уклонение от участия в примирительных процедурах (отказ от создания примирительных органов, предусмотренных ТК РФ, а также отказ от работы в этих органах;

нарушение сроков их создания и сроков, отведенных для ответа на требования работников; невыполнение обязательств по созданию необходимых условий для работы примирительных органов и т.п.).

Возможно наступление ответственности в случае невыполнения соглашения, достигнутого в результате примирительной процедуры, неисполнения либо отказа от исполнения решения трудового арбитража. На этом сегодня специально акцентируется внимание в ст. 416 ТК РФ.

Если забастовка признана судом незаконной, а работники приступают к ней или продолжают бастовать, к ним могут применяться меры дисциплинарного воздействия (вплоть до увольнения) с соблюдением соответствующих положений ТК РФ (ст. ст. 192, 193 ТК РФ).

Если решение суда вынесено до начала забастовочных действий, то работники также должны воздержаться от проведения забастовки.

Обязанность приступить к работе возникает на следующий день после вручения копии решения суда органу, возглавляющему забастовку (ч. 6 ст. 413 ТК РФ). Вместе с тем ТК РФ предусматривает, что немедленному исполнению подлежит решение суда о признании забастовки незаконной, вступившее в законную силу (ч. 6 ст. 413 ТК РФ), т.е. решение, не обжалованное или не опротестованное в течение 10 дней с момента принятия.

Указанная неточность в определенной степени устраняется сложившейся правоприменительной практикой: решение суда о признании забастовки незаконной исполняется немедленно. В то же время эта проблема должна решаться в ходе дальнейшего совершенствования трудового законодательства.

По правовым последствиям к признанию забастовки незаконной приравнивается решение суда об отсрочке или приостановке забастовки (ч. 7 ст. 413 ТК РФ), а также решение Правительства РФ о приостановке забастовки (ч. 8 ст. 413 ТК РФ). В указанных случаях работники также должны приступить к работе до окончательного решения вопроса о законности (или незаконности) забастовки.

Действия работников, не выполняющих установленные ст. 413 ТК РФ обязанности, можно квалифицировать как прогул (если они отсутствуют на работе) или иной дисциплинарный проступок (если работники находятся на рабочих местах, но не выполняют свои трудовые обязанности).

Дисциплинарное взыскание налагается с соблюдением требований статей ТК РФ (ст. ст. 192, 193 ТК РФ).

Убытки, которые обязан возместить представительный орган работников, объявивший и не прекративший забастовку после признания её незаконной, возмещаются за счёт его средств в судебном порядке по нормам гражданского законодательства.

Представительный орган, объявивший незаконную забастовку, несёт ответственность лишь в том случае, если он не прекратил забастовку после признания её незаконной.



**Содержание**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Предисловие | 2 |
| 1 | Коллективный трудовой спор | 3 |
| 1.1 | Понятие и признаки | 3 |
| 1.2 | Виды коллективных трудовых споров | 4 |
| 2 | Выдвижение требований работниками, их представителями | 6 |
| 3 | Рассмотрение требований работников, профессиональных союзов и их представителей | 7 |
| 4 | Этапы разрешения коллективного трудового спора | 8 |
| 4.1 | Примирительные процедуры | 8 |
| 4.1.1 | Примирительная комиссия | 8 |
| 4.1.2 | Участие посредника | 9 |
| 4.1.3  | Трудовой арбитраж | 10 |
| 5 | Гарантии при разрешении коллективного трудового спора | 14 |
| 6 | Соглашение в ходе реализации коллективного трудового спора | 16 |
| 7 | Право на забастовку и его реализация | 17 |
| 7.1 | Объявление забастовки | 19 |
| 7.2 | Орган, возглавляющий забастовку | 21 |
| 7.3 | Обязанности сторон в ходе забастовки | 23 |
| 7.4 | Незаконные забастовки | 25 |
| 7.5 | Нестандартные забастовки | 27 |
| 7.6 | Гарантии и правовое положение работников в связи с проведением забастовки | 27 |
| 7.7 | Запрет на локаут | 28 |
| 8 | Ответственность сторон | 29 |
| 9 | Блок-схема. Порядок разрешения коллективного трудового спора | 31 |