

Уважаемые студенты!

Вам необходимо внимательно прочитать лекцию на тему: «Трудовые споры», составить конспект данной лекции в своей рабочей тетради по дисциплине: «Правовое обеспечение профессиональной деятельности», выучить материал лекции, письменно в своей рабочей тетради по дисциплине ответить на предложенные ниже контрольные вопросы.

Результаты проведенной Вами работы предоставить в виде фото своей рабочей тетради по дисциплине преподавателю на его электронную почту (esopotyulab@rambler.ru). В теме письма обязательно должна быть указана следующая информация: Ф. И. О. студента, группа, название дисциплины.

Обратите внимание!!! При возникновении вопросов по приведенному материалу для консультации обращаться к преподавателю по следующему номеру телефона: (072) 2046739, а также на электронную почту esopotyulab@rambler.ru.

ЛЕКЦИЯ НА ТЕМУ: «ТРУДОВЫЕ СПОРЫ»

Цель занятия: изучить основные положения трудового права.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Понятие трудовых споров. Классификация трудовых споров
2. Защита трудовых прав в комиссии по трудовым спорам
3. Судебная защита трудовых прав работников. Подведомственность и подсудность трудовых дел
4. Разрешение коллективных трудовых споров
5. Забастовка как способ разрешения коллективного трудового спора

1 ПОНЯТИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ. КЛАССИФИКАЦИЯ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

Возникновению трудовых споров способствуют правонарушения в сфере труда, а также противоречия, объективно существующие между работниками и работодателями. При первом приближении можно сказать, что работодатели и работники имеют общие интересы в повышении эффективности производства, конкурентоспособности организации. В то же время интересы не вполне совпадают: работодатели стремятся увеличить прибыль, создаваемую за счет труда работников, что ведет к росту интенсивности последнего, уменьшению числа работников, ограничению роста зарплаты; работники заинтересованы в сохранении рабочих мест, повышении заработной платы, увеличении средств на улучшение условий труда. В результате работодатель может столкнуться с тем, что встретит возражения и неприятие своих решений со стороны работников. Таким образом, наличие противоположных интересов у работодателей и работников создает объективную основу для возникновения трудовых споров. Различная правовая оценка фактических обстоятельств, возникающих в процессе трудовой деятельности, – это разногласие между субъектами трудового права. Каждая из сторон по-своему понимает, толкует нормы законов, других нормативных правовых актов, положения коллективного и трудового договоров.

Существуют и субъективные причины возникновения трудовых споров. У работодателей сформировалась установка на неограниченное распоряжение ресурсами производства, в том числе на использование труда работников. Они считают возможным игнорирование законодательства, регламентирующего применение труда. Это лишний раз подтверждает, что в трудовых отношениях нельзя отказаться от публично-правового вмешательства: только так можно обеспечить баланс интересов, ограничить хозяйскую власть работодателя.

Возникновению трудовых споров могут способствовать обстоятельства правового характера: неточности в формулировках норм; устаревшие правила, не отвечающие современным формам организации труда; действие большого количества нормативных правовых актов бывшего СССР. К сожалению, законодатель не дал полного перечня нормативных правовых актов, утративших силу с принятием ТК РФ, поэтому возникают затруднения в решении вопроса о применимости тех или иных норм.

Разногласия работников с работодателем могут быть разрешены при непосредственных переговорах. Если разногласие переносится на разрешение юрисдикционного органа, возникает трудовой спор.

Под **трудовыми спорами** принято понимать неурегулированные разногласия между работниками и работодателем по поводу установления или изменения условий труда, применения законов, коллективных и трудовых договоров, разрешаемые в определенных процессуальных формах.

Рассмотрение трудовых споров уполномоченными органам и позволяет избежать длительного противостояния сторон и обеспечить защиту трудовых прав работников и интересов работодателей.

Характер трудовых споров, их субъектный состав и способы разрешения разнообразны. Классификации трудовых споров имеют прямое отношение к установлению того или иного порядка их рассмотрения и разрешения.

В зависимости от предмета спора трудовые споры принято подразделять на две группы.

Первая группа – это споры, вытекающие из применения законодательных и иных нормативных актов о труде, коллективного договора, соглашений о труде и трудового договора. Такие трудовые споры возникают, как правило, в результате действительного или предполагаемого работником нарушения его трудовых прав.

Эти споры называют спорами о праве, они могут быть связаны с нарушением субъективного права и с его оспариванием.

Вторая группа – это споры, предметом которых являются разногласия по поводу установления новых или изменения действующих условий труда, в том числе возникающих при заключении, изменении и выполнении коллективных договоров и соглашений.

В данном случае субъективные права участников трудового правоотношения не нарушаются, но последние стремятся к удовлетворению своих законных интересов. Такие споры называют спорами об интересах (неисковыми спорами).

Цель участника трудового спора первой группы – добиться реализации уже принадлежащих ему субъективных трудовых прав; в трудовых спорах второй группы речь идет о приобретении новых прав или о достижении баланса интересов участников спора.

По субъектам трудовые споры делятся на индивидуальные и коллективные.

Индивидуальные трудовые споры определяются законом (ст. 381 ТК РФ) как неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда), о котором заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров. Индивидуальным трудовым спором признается и спор между работодателем и лицом, изъявившим желание заключить трудовой договор с работодателем, в случае его (работодателя) отказа от заключения такого договора.

Коллективные трудовые споры – неурегулированные разногласия между работниками (их представителями) и работодателем (его представителями) по поводу установления и изменения 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 актов, содержащих нормы трудового права в организациях (ст. 398 ТК РФ).

В индивидуальных спорах участвуют работодатель и работник, в коллективных – работодатель и работники или часть работников одной организации, или работодатели и работники ряда организаций, целой отрасли или территориальной единицы. Для коллективных споров характерно то, что работники, выступающие как субъект спора, объединены общими интересами, организационно представлены соответствующим органом. Как правило, работников в коллективном споре представляют органы профсоюза, но представителями работников могут быть и иные органы. Эти споры отличаются составом участников и предметом спора. Коллективные трудовые споры – это всегда споры по поводу установления, изменения и выполнения коллективного договора или соглашения по вопросам социально-трудовых отношений. Причем под невыполнением условий коллективного договора или соглашения как предметом коллективного спора понимается не соблюдение конкретных условий труда, установленных на договорной основе, а невыполнение сторонами обязательств по охране труда и социальному обслуживанию работников. Если же речь идет о нарушении условий труда в отношении того или иного работника, то такой спор относится к индивидуальным трудовым спорам.

Коллективные трудовые споры разрешаются путем применения примирительных процедур в соответствии с главой 61 Трудового кодекса РФ.

Что касается индивидуальных трудовых споров, то их предметом могут быть как разногласия по поводу установления новых или изменения действующих условий труда конкретного работника, так и споры между работником и работодателем по поводу действительного или мнимого нарушения трудового законодательства, условий коллективного или трудового договора (т. е. неисковые и исковые споры).

Индивидуальные трудовые споры по поводу установления новых или изменения действующих условий труда имеют в своей основе противоречия между законными интересами работника и работодателя. Все индивидуальные трудовые споры (исковые и неисковые) разрешаются органами по рассмотрению трудовых споров: комиссиями по трудовым спорам (КТС) и судами.

Порядок разрешения индивидуальных трудовых споров призван обеспечить защиту сторон трудового отношения и, прежде всего, работника как стороны, более нуждающейся в такой защите.

Оба критерия разграничения трудовых споров (по предмету и по субъектам) должны применяться одновременно. Это важно для определения вида трудового спора и порядка его разрешения.

Так, спор о невыполнении коллективного договора может быть индивидуальным, если он не выполняется в отношении одного работника. Если же разногласия возникли по поводу невыполнения коллективного договора по отношению ко всему трудовому коллективу, ко всем работникам, налицо коллективный трудовой спор. То есть применение лишь одного предметного критерия не дает возможности точно определить вид трудового спора.

Аналогичная ситуация складывается и в случае использования разграничения по субъектному составу. Так, нарушение законодательства может быть допущено по отношению ко всему коллективу, однако это не считается основанием отнесения возникшего трудового спора к коллективным. Однозначного подхода к оценке правовых последствий невыполнения коллективного договора не сложилось.

Классифицировать споры можно также по виду спорного правоотношения, из которого они проистекают: споры, возникающие из трудовых правоотношений; из правоотношений по профессиональной подготовке и повышению квалификации работников; по возмещению

материального ущерба работником и работодателем; по надзору и контролю за соблюдением трудового законодательства и др.

Классификация трудовых споров позволяет правильно определить подведомственность спора. Так, индивидуальные трудовые споры искового характера рассматриваются КТС и судами. Коллективные трудовые споры разрешаются специально создаваемыми органами с использованием примирительных процедур.

Разрешение трудовых споров основывается на принципах, которые определяют существенные черты данной процедуры. В частности, выделяют такие принципы, как обеспечение защиты трудовых прав работников; равенство всех перед законом; демократизм; доступность обращения в органы по рассмотрению споров; обеспечение законности; обеспечение объективности и полноты; обеспечение гласности; принцип бесплатности; быстрота рассмотрения; обеспечение реального исполнения решений. В литературе в основном говорят о принципах разрешения индивидуальных трудовых споров, однако они в равной мере характеризуют порядок разрешения и коллективных трудовых споров.

2 ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ В КОМИССИИ ПО ТРУДОВЫМ СПОРАМ

В комиссии по трудовым спорам рассматриваются индивидуальные трудовые споры между работником и работодателем. Это досудебный этап разрешения определенных категорий разногласий между работником и работодателем. В КТС разбираются все индивидуальные споры искового и неискового характера, возникающие в организации, кроме тех, для которых Трудовым кодексом и иными федеральными законами установлен иной порядок рассмотрения.

Комиссия по трудовым спорам рассматривает следующие споры: об оплате труда; о рабочем времени и времени отдыха; о правомерности изменения работодателем существенных условий трудового договора; о

выплате премий, доплат за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполненных работ, об оплате за работу в ночное время, о выплате ежемесячных и ежегодных надбавок за выслугу лет при наличии к тому оснований; о законности применения дисциплинарных взысканий; о праве на основной и дополнительный отпуск и их оплате; об установлении неполного рабочего времени и другие споры о рабочем времени и времени отдыха; о допуске к работе лиц, незаконно отстраненных от работы (должности) с приостановлением выплаты заработной платы и др. Рассмотрение трудового спора и вынесение решения по вопросу, который отнесен к компетенции другого органа, означает, что решение КТС недействительно и не влечет правовых последствий.

Для большинства работников, для которых не установлен особый порядок рассмотрения индивидуальных споров, комиссия по трудовым спорам может выступать в качестве первичного органа по их рассмотрению, который не является обязательным. Возможности защиты трудовых прав, таким образом, расширяются.

Лицо, считающее, что его права нарушены, по собственному усмотрению выбирает орган разрешения индивидуального трудового спора и вправе первоначально обратиться в КТС (кроме дел, которые рассматриваются непосредственно судом), а в случае несогласия с ее решением – в суд, либо сразу обратиться в суд (ст. 382, ч. 2 ст. 390, ст. 391 ТК РФ). Если индивидуальный трудовой спор не рассмотрен КТС в десятидневный срок со дня подачи заявления (не важно, по каким причинам), работник вправе перенести его рассмотрение в суд.

Порядок создания и деятельности комиссий по трудовым спорам регламентирован законом. Эти комиссии образуются по инициативе работников и (или) работодателя из равного числа представителей работников и работодателя. Паритетное представительство можно считать положительным моментом.

Комиссия по трудовым спорам – это самостоятельный автономный орган. Представители работников в их состав избираются общим собранием работников организации или делегируются представительным органом с последующим утверждением на собрании, а представители работодателя назначаются в КТС решением руководителя организации.

Индивидуальный трудовой спор рассматривается комиссией по трудовым спорам, если работник самостоятельно или с участием своего представителя не урегулировал разногласия при непосредственных переговорах с работодателем. В КТС работник может обратиться в трехмесячный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права. В случае пропуска по уважительным причинам установленного срока комиссия по трудовым спорам может восстановить пропущенный срок и разрешить спор по существу. Как уважительная причина может рассматриваться болезнь работника или другие обстоятельства, помешавшие ему своевременно обратиться в КТС.

Организационно техническое обеспечение деятельности комиссии по трудовым спорам осуществляется работодателем. КТС имеет свою печать, избирает из своего состава председателя, секретаря комиссии, которые должны организовать деятельность по рассмотрению споров и обеспечить соблюдение процедуры их рассмотрения.

Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров регулируется ст. 387 ТК РФ. Заявление работника, поступившее в комиссию по трудовым спорам, подлежит обязательной регистрации, которая осуществляется секретарем в специальном журнале.

КТС обязана рассмотреть заявление в течение 10 календарных дней со дня подачи работником заявления. Заседание считается правомочным, если на нем присутствует не менее половины членов КТС, представляющих работников, и не менее половины членов, представляющих работодателя. Спор рассматривается в присутствии работника, подавшего заявление, или уполномоченного им представителя. Рассмотрение спора в отсутствие

работника (или его представителя) допускается лишь по его письменному заявлению.

В случае неявки работника или его представителя на заседание комиссии рассмотрение спора откладывается. В случае вторичной неявки работника или его представителя без уважительных причин комиссия может вынести решение о снятии вопроса с рассмотрения, что не лишает работника права подать заявление о рассмотрении спора повторно в пределах срока, установленного Трудовым кодексом.

Правом на обращение в комиссию по трудовым спорам обладают только работники. Если стороны не согласны с решением комиссии, то каждая из них вправе обжаловать это решение в суд.

КТС имеет право вызывать на заседание свидетелей, приглашать специалистов. По требованию комиссии руководитель организации обязан в установленный срок представлять ей необходимые документы.

На заседании комиссии по трудовым спорам ведется протокол, который отражает процесс рассмотрения трудового спора и подписывается председателем КТС или его заместителем, заверяется печатью. Завершается разрешение трудового спора принятием решения о признании субъективного права работника или об отказе в удовлетворении требования. КТС принимает решение тайным голосованием простым большинством голосов присутствующих на собрании членов комиссии. В решении должно быть обоснование со ссылкой на закон, иной нормативный правовой акт.

Надлежаще заверенные копии решения комиссии по трудовым спорам вручаются работнику и работодателю (руководителю организации) в течение трех дней со дня его принятия. Решение комиссии может быть обжаловано как работником, так и работодателем в суд в десятидневный срок со дня вручения им копии решения комиссии. Если решение не было обжаловано сторонами, оно подлежит исполнению в течение трех дней по истечении десяти дней, предусмотренных на обжалование. Но добровольное исполнение решений происходит не всегда. В случае неисполнения решения

комиссии в установленный срок работнику выдается удостоверение, являющееся исполнительным документом. Удостоверение не выдается, если работник или работодатель обратился с заявлением в суд. На основании удостоверения, выданного комиссией по трудовым спорам и предъявленного не позднее трехмесячного срока со дня его получения, судебный пристав приводит решение КТС в исполнение в принудительном порядке.

Если по каким-либо причинам индивидуальный трудовой спор не был рассмотрен комиссией по трудовым спорам в десятидневный срок, работник вправе перенести его рассмотрение в суд. Напомним также, что работникам предоставлено право обращаться в суд за защитой трудовых прав, минуя КТС.

Порядок рассмотрения трудовых споров в КТС демократичен, прост, удобен и доступен для каждого работника. Комиссия по трудовым спорам, как и любой орган, рассматривающий трудовые споры, обязана разрешать спор в соответствии с законом, полно и объективно исследовать материалы по делу, запрашивать необходимые документы, приглашать свидетелей и экспертов.

3 СУДЕБНАЯ ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ. ПОДВЕДОМСТВЕННОСТЬ И ПОДСУДНОСТЬ ТРУДОВЫХ ДЕЛ

Трудовые споры рассматривают специально на то уполномоченные органы.

Их относят к числу юрисдикционных органов, наделенных властными полномочиями по разрешению трудовых споров. Подведомственность споров – это правомочие органа принять к рассмотрению спор, относящийся именно к его ведению. Определяя подведомственность конкретного трудового спора, надо выяснить, какого он вида: индивидуальный или коллективный. Если спор индивидуальный, нужно установить его характер (о применении трудового законодательства или об установлении новых условий

труда) и правоотношение, из которого он вытекает. Правильное определение подведомственности конкретного трудового спора имеет практическое значение, так как решение спора неправомочным органом не имеет юридической силы и не может быть исполнено в принудительном порядке.

Индивидуальные трудовые споры разрешаются комиссией по трудовым спорам и судами (ст. 382 ТК РФ). Однако при определении подведомственности спора необходимо учитывать, что трудовые споры отдельных категорий работников могут рассматриваться иными органами, что предусмотрено федеральными законами.

Так, споры судей рассматриваются квалификационной коллегией судей, а споры о прекращении полномочий судьи – Верховным судом РФ. Неподведомственны судам и коллективные трудовые споры. Они разрешаются специально создаваемыми органами, о чем будет идти речь в следующем подразделе.

Обратимся к традиционной системе разрешения индивидуальных трудовых споров. Во-первых, это индивидуальные трудовые споры, рассматриваемые судом по заявлениям работника, работодателя или профессионального союза, защищающего интересы работника, когда они не согласны с решением комиссии по трудовым спорам, либо, когда работник обращается в суд, минуя КТС, а также по заявлению прокурора, если решение не соответствует законам или иным нормативным правовым актам. Во-вторых, это индивидуальные трудовые споры, подлежащие рассмотрению непосредственно в судах (неподведомственные КТС). К этой группе относятся индивидуальные трудовые споры по заявлениям: работника - о восстановлении на работе независимо от оснований прекращения трудового договора, об изменении даты и формулировки причины увольнения, о переводе на другую работу, об оплате за время вынужденного прогула либо о выплате разницы в заработной плате за время выполнения нижеоплачиваемой работы; работодателя – о возмещении вреда,

причиненного организации, если иное не предусмотрено федеральными законами.

Непосредственно в судах рассматриваются также индивидуальные трудовые споры: об отказе в приеме на работу; лиц, работающих по трудовому договору у работодателей – физических лиц; работников религиозных организаций; лиц, считающих, что они подверглись дискриминации.

При принятии искового заявления судья определяет, вытекает ли спор из трудовых правоотношений. Не менее важно определить, подсудно ли дело данному суду. При рассмотрении искового заявления судья, определив, что дело подведомственно судам, должен решить, какому из судов судебной системы оно подсудно. Подсудность дел определена Гражданским процессуальным кодексом РФ. В настоящее время трудовые дела рассматриваются судами общей юрисдикции – районными (городскими) судами. На протяжении нескольких лет (с 1 февраля 2003 г. по 9 августа 2008 г.) трудовые споры разрешались мировыми судами. Однако практика выявила неэффективность такого разделения подсудности дел. Трудовые споры вряд ли можно отнести к разряду легких. Ни по доказательственной базе, ни по существенности затрагиваемых спором интересов, ни по юридической квалификации дела по искам об отказе в приеме на работу, иски, связанные с заключением и изменением трудового договора, защитой персональных данных, отпусками, заработной платой, совмещением, совместительством, дисциплиной труда, материальной ответственностью сторон трудового договора, особенностями регулирования труда отдельных категорий работников, и другие простыми не являются. Статья 23 ГПК РФ подверглась корректировке, и сейчас все трудовые споры рассматривают федеральные районные (городские) суды. Такое решение законодателя повышает степень защищенности судами трудовых прав и интересов работников и работодателей.

При определении подведомственности и подсудности трудового спора судья единолично решает вопрос о принятии или отказе в принятии заявления к рассмотрению. Трудовые споры рассматриваются в суде по месту нахождения ответчика, а в настоящее время ГПК РФ допускает подсудность по выбору истца (по месту жительства, по месту причинения вреда). Иск, вытекающий из деятельности филиала (представительства) организации, может быть предъявлен в суд по месту нахождения филиала.

Важно отметить, что кроме районных (городских) судов, рассматривающих трудовые дела, появился еще один участник – арбитражный суд. В частности, допускается возможность оспаривания в арбитражном суде действий арбитражного управляющего, нарушившего права работников организации, находящейся на какой-либо стадии банкротства, по поводу очередности, состава и размера требований о выплате выходных пособий и оплате труда.

При этом иные трудовые споры рассматриваются в порядке, предусмотренном трудовым и гражданско-процессуальным законодательством.

Особенности разрешения трудовых дел в суде. Процессуальные вопросы, связанные с разрешением трудовых споров, урегулированы достаточно подробно в ст. 392–397 ТК РФ, а также в ГПК РФ.

Судебная процедура осуществляется по двум вариантам: по приказному производству и по исковому производству.

Приказное производство является особой разновидностью судебного производства в суде первой инстанции, предусматривающей упрощенную процедуру производства путем выдачи судебного приказа. Разбирательство трудовых дел по правилам приказного производства осуществляется исключительно по требованиям о взыскании начисленной, но не выплаченной заработной платы (ст. 122 ГПК РФ). ***Судебный приказ*** – это постановление судьи, вынесенное по заявлению кредитора. Возможность осуществления взыскания на основании судебного приказа существенно

упрощает ситуацию, ускоряет процесс защиты нарушенных прав. В отношении всех других споров, вытекающих из правоотношений, регулируемых трудовым законодательством, рассмотрение производится по правилам искового производства.

Заявление о выдаче судебного приказа подается в суд по общим правилам о подсудности с приложением к нему копий заявлений и документов (по числу сторон) и государственной пошлиной не облагается. Форма и содержание заявления определяются ст. 124 ГПК РФ. К заявлению прилагаются: копия трудовой книжки или трудового договора, подтверждающие наличие трудовых отношений между работником и работодателем; справки о начисленной, но не выплаченной заработной плате.

Судья может отказать в принятии заявления о вынесении судебного приказа по некоторым основаниям, предусмотренным ст. 134 и 135 ГПК РФ, в частности если из заявления и представленных документов усматривается наличие спора о праве. Представленные документы должны свидетельствовать о бесспорном праве заявителя.

Выдается судебный приказ по заявлению кредитора (работника) после извещения работодателя, но без вызова сторон для заслушивания их объяснений и без судебного разбирательства. Приказ имеет силу исполнительного документа.

Судебный приказ по существу заявленного требования выносится в течение 5 дней со дня поступления в суд заявления. Судья высылает копию судебного приказа должнику (работодателю), который имеет право в десятидневный срок представить свои возражения. В этом случае судья отменяет приказ, после чего требование заявителя может быть предъявлено уже в порядке искового производства. Если в установленный срок от должника не поступят возражения, судья выдает взыскателю второй экземпляр судебного приказа, заверенный гербовой печатью суда, для представления его к исполнению.

Исковое производство отличается более сложной процедурой судебного разбирательства и регулируется разделом 2 ГПК РФ. Работник, возбудивший трудовой спор в суде, является истцом, а работодатель, оспаривающий требования работника, – ответчиком.

Важно обратить внимание на сроки обращения в суд: иски предъявляются путем подачи искового заявления о разрешении трудового спора в районный (городской) суд в зависимости от установленной подсудности, в трехмесячный срок со дня, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении своего права (ст. 392 ТК РФ); по делам об увольнении – в месячный срок со дня вручения копии приказа (распоряжения) об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки; в десятидневный срок со дня вручения копии решения КТС, если работник или работодатель обжалуют это решение (ч. 2 ст. 390 ТК РФ). Иски о взыскании с работника материального ущерба подаются в течение года со дня обнаружения работодателем причиненного организации ущерба. Иски о взыскании заработной платы, иных выплат, причитающихся работнику, подаются в суд в течение одного года с момента, когда должны были быть выплачены. Судья не вправе отказать в принятии искового заявления по мотивам пропуска без уважительных причин срока обращения за защитой в суд (ч. 1 и 2 ст. 392 ТК РФ) или срока на обжалование решения КТС (ч. 2 ст. 390 ТК РФ).

Вопрос о пропуске истцом срока обращения в суд может решаться судом при условии, если об этом заявлено ответчиком.

Возражение ответчика относительно пропуска срока может быть рассмотрено судьей в предварительном судебном заседании. Пропуск срока на обращение в суд приведет к тому, что суд примет решение об отказе в иске именно по этому основанию без исследования иных фактических обстоятельств по делу (ч. 6 ст. 152 ГПК РФ).

Если причины пропуска срока уважительны, судья вправе восстановить этот срок и рассмотреть дело по существу. В качестве уважительных причин

пропуска срока обращения в суд могут расцениваться обстоятельства, препятствующие данному работнику своевременно обратиться с иском в суд за разрешением индивидуального трудового спора (например, болезнь истца, нахождение в командировке, невозможность обращения в суд вследствие непреодолимой силы, необходимость осуществления ухода за больными членами семьи).

Исковое заявление подается в письменной форме и по содержанию должно соответствовать требованиям ст. 131 ГПК РФ. В нем должны быть указаны: наименование суда, наименование истца (его представителя) и ответчика; в чем заключаются нарушение либо угроза нарушения прав, свобод и законных интересов истца и его требования; обстоятельства, на которых истец основывает свои требования, и доказательства, подтверждающие изложенные истцом обстоятельства; цена иска, если иск подлежит оценке, и расчет взыскиваемой или оспариваемой суммы; перечень прилагаемых к заявлению документов.

По общему правилу гражданин может обратиться в суд по достижении 18 лет. Однако возбудить дело по трудовому спору вправе и несовершеннолетние в возрасте от 14 лет, поскольку в соответствии с трудовым законодательством они могут состоять в трудовых отношениях. Закон устанавливает короткие сроки разрешения трудовых дел, чтобы как можно быстрее восстановить нарушенные права. Так, дела о восстановлении на работе должны быть рассмотрены судом до истечения месяца со дня поступления заявления в суд, а другие трудовые дела должны быть рассмотрены судьей до истечения месяца со дня принятия заявления к производству.

В Трудовом кодексе нет норм о распределении бремени доказывания по трудовым делам, однако в судебной практике учитывают, что доказательства сосредоточены в основном у работодателя, и именно он обязывается представить подтверждающие их те или иные документы. Постановление Пленума Верховного суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2

неоднократно подчеркивает, что работодатель должен обстоятельства доказать (факт нарушения дисциплины труда, вину работника в причиненном ущербе и др.).

В то же время законодатель учитывает, что работодатель экономически сильнее и предоставляет работникам существенную льготу: при обращении в суд по требованиям, вытекающим из трудовых отношений, работники освобождаются от оплаты государственной пошлины и судебных расходов (ст. 393 ТК РФ). Это облегчает доступ к судебной защите. Работодатели же не освобождаются от уплаты государственной пошлины.

Наиболее значимы для работников споры об увольнении и переводах на другую работу, поскольку они затрагивают осуществление одного из важнейших прав человека и гражданина – права на труд. Статья 394 ТК РФ устанавливает порядок вынесения решений по трудовым спорам об увольнении и переводе, формулирует способы защиты (взыскание среднего заработка за время вынужденного прогула или разницы в заработке, компенсация морального вреда, изменение формулировки причины увольнения, даты и пр.).

Если неправильная формулировка причины увольнения в трудовой книжке работника препятствовала его поступлению на другую работу, то суд принимает решение о выплате истцу среднего заработка за все время вынужденного прогула.

Иск о возмещении морального вреда предъявляется одновременно с иском о восстановлении на работе либо самостоятельно, после рассмотрения основного искового требования о восстановлении на работе или о переводе на другую работу и т. д. Суды при разрешении подобных исков исходят из того, что немущественный вред выражается в причиненных нравственных переживаниях (собственно моральный вред) и физических страданиях. ***Моральный вред может заключаться*** в страхе, унижении, беспомощности, переживании иного дискомфортного состояния в связи с невозможностью продолжать активную трудовую деятельность из-за потери работы.

Предъявляя требование о компенсации морального вреда, истец доказывает факт его причинения, обосновывает размер конкретной суммы, указанной в исковом заявлении. Определение же конкретного размера суммы компенсации морального вреда отнесено к компетенции суда. При рассмотрении предъявленного искового требования суд учитывает степень вины работодателя, формулировку увольнения, период, в течение которого трудоустроивался работник, а также степень физических и нравственных страданий, обусловленных индивидуальными особенностями работника, которому причинен вред. Суд, признавая факт причинения морального вреда, вызванного нарушением трудовых прав, указывает в решении, в чем он проявился. Поэтому суд вправе удовлетворить требование о компенсации морального вреда в меньшем размере, чем требовал истец. Обзор судебной практики показывает, что суды фактически применяют презумпцию морального вреда и, установив факт совершения неправомерного действия (бездействия) работодателя, предполагают моральный вред причиненным нарушением трудового законодательства и далее рассматривают вопрос о его размере. Суд выясняет, чем подтверждается факт причинения работнику нравственных и физических страданий, при каких обстоятельствах, какими действиями (бездействием) он нанесен, какие нравственные и физические страдания перенесены потерпевшим, в какой сумме он оценивает их компенсацию, и другие обстоятельства. Размер компенсации морального вреда определяется не по принципу эквивалентности, а с учетом объема и характера причиненных работнику нравственных или физических страданий, степени вины работодателя, иных заслуживающих внимания обстоятельств, а также требований разумности и справедливости.

Каких-либо ограничений компенсации морального вреда в случаях нарушения трудовых прав работников закон не содержит. Поэтому суд вправе удовлетворить требование лица, подвергнувшегося дискриминации в сфере труда, работника, уволенного без законного основания или с нарушением установленного порядка увольнения либо незаконно

переведенного на другую работу, о компенсации морального вреда, а также в других случаях причинения морального вреда любыми неправомерными действиями или бездействием работодателя, в том числе и при нарушении имущественных прав работника (например, при задержке выплаты заработной платы).

Моральный вред компенсируется в денежной форме и независимо от возмещения материального ущерба. Практическое значение имеют нормы, регулирующие исполнение решений о восстановлении на работе незаконно уволенного или переведенного на другую работу (ст. 396 ТК РФ). В соответствии с ними решение о восстановлении на работе незаконно уволенного или незаконно переведенного на другую работу подлежит немедленному исполнению. При задержке работодателем исполнения такого решения орган, принявший решение, выносит определение о выплате работнику за все время задержки исполнения решения среднего заработка или разницы в зарплате.

Особо урегулирован в кодексе вопрос об удовлетворении денежных требований работника и установлении определенных гарантий в отношении сумм, выплачиваемых работнику по решению органов, рассматривающих трудовые споры. Так, при признании органом, рассматривающим трудовые споры, денежных требований работника обоснованными они удовлетворяются в полном размере (ст. 395 ТК РФ). Обратное взыскание с работника сумм, выплаченных ему в соответствии с решением органа по рассмотрению индивидуального трудового спора, при отмене решения в порядке надзора допускается только в тех случаях, когда отмененное решение было основано на сообщенных работником ложных сведениях или представленных им подложных документах (ст. 397 ТК РФ).

Это правило является безусловной гарантией права работника на полученные по судебному решению деньги. Законодательство не ограничивает размер сумм, взыскиваемых с работодателя при незаконном увольнении за время вынужденного прогула.

Трудовые права работников должны осуществляться в соответствии с их назначением (той целью, для которой данное право предоставлено). Использование с иной целью рассматривается как злоупотребление правом. В сфере трудовых правоотношений впервые упомянуто о недопустимости злоупотребления правом в постановлении Пленума Верховного суда РФ от 17 марта 2004 г.: при рассмотрении дел о восстановлении на работе должен соблюдаться общеправовой принцип недопустимости злоупотребления правом, в том числе со стороны самих работников. В частности, недопустимо сокрытие работником временной нетрудоспособности на время его увольнения с работы либо того обстоятельства, что он является членом профсоюза или руководителем (его заместителем) выборного профсоюзного коллегиального органа организации, ее структурного подразделения (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, когда решение вопроса об увольнении должно производиться с соблюдением процедуры учета мотивированного мнения выборного профсоюзного органа организации либо соответственно с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа. При установлении судом факта злоупотребления работником правом суд может отказать в удовлетворении его иска о восстановлении на работе, поскольку в данном случае работодатель не должен отвечать за неблагоприятные последствия, наступившие вследствие недобросовестных действий со стороны работника. Права, осуществляемые в противоречии с их назначением, не пользуются правовой охраной.

Рассмотрение трудовых споров в суде по-прежнему остается одним из действенных механизмов защиты трудовых прав. Судебную защита должна быть справедливой, компетентной, полной и эффективной. К сожалению, пока что эта цель не достигнута. ГПК РФ рассчитан на равноправных участников процесса, исходит из предположения, что равноправные субъекты должны использовать совершенно определенные способы, процессуальные формы защиты своих прав. Бремя доказывания ложится на

стороны, суд освобожден от обязанности сбора доказательств. Каждая из сторон должна доказывать те обстоятельства, на которые она ссылается как на основание своих требований или возражений. В трудовых же отношениях признано фактическое неравенство субъектов, а именно зависимость работника от воли работодателя. В целях достижения сбалансированности прав и интересов сторон трудовых правоотношений трудовое законодательство устанавливает дополнительные гарантии работнику как менее защищенной стороне, обязанной подчиняться установленным работодателем правилам. Примечательно, что Пленум Верховного суда РФ в постановлении от 17 марта 2004 г. № 2 исправляет недостатки действующего процессуального законодательства, подчеркивая, что доказывание тех или других обстоятельств должен делать работодатель, так как именно у него сосредоточены такие доказательства, он имеет юридическую службу, возможность нанять квалифицированных адвокатов.

Именно работодатель должен доказать обоснованность увольнения, отсутствие дискриминации при приеме на работу, совершение работником дисциплинарного проступка или причинение ущерба.

4 РАЗРЕШЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

Коллективные трудовые споры носят неискровой характер, поскольку речь идет об установлении новых условий труда. Они не подведомственны суду. Для разрешения конфликтных ситуаций между работниками и работодателями предусмотрен особый порядок – примирительные процедуры. Государственное содействие в разрешении конфликтов сторонам спора, оказывается. В частности, согласно ст. 407 ТК РФ в составе федеральных органов власти по труду, соответствующих органов по труду субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления должны быть созданы подразделения, осуществляющие руководство урегулированием коллективных трудовых споров. Сами органы по труду

споров не рассматривают, но содействуют их разрешению путем организации примирительных процедур.

Органы по труду наделены рядом полномочий, такими как: осуществление уведомительной регистрации коллективных трудовых споров; формирование списка трудовых арбитров и проведение их подготовки; выявление причин и условий возникновения коллективных трудовых споров, подготовка предложений по их устранению, оказание методической помощи сторонам спора.

Использование примирительных процедур рекомендовано международными правовыми нормами. Рекомендация МОТ № 92 (1951) «О добровольном примирении и арбитраже» предлагает некоторые общие правила. В частности, с целью способствовать предупреждению и разрешению трудовых конфликтов должны создаваться органы по добровольному примирению; в каждый орган должно входить равное число представителей от предпринимателей и трудящихся; примирительная процедура должна быть бесплатной и оперативной, сроки должны быть минимальными; должны приниматься меры, чтобы процедура могла начаться по инициативе любой из сторон конфликта или органом по добровольному примирению; сторонам следует рекомендовать воздерживаться от забастовок и локаутов в течение всего времени ведения переговоров; все соглашения, достигнутые сторонами в результате переговоров, составляются в письменной форме и имеют равную силу с договорами, заключаемыми в обычном порядке.

Трудовой кодекс РФ учитывает международные нормы и предусматривает примирительные процедуры: рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией, с участием посредника и (или) в трудовом арбитраже. Данные процедуры призваны разрешить конфликтную ситуацию путем достижения компромисса и предупредить забастовку. Примирительные процедуры могут идти в два этапа (примирительная комиссия и трудовой арбитраж) или в три (примирительная

комиссия, посредник и трудовой арбитраж). Эти органы создаются как временно действующие, в течение коротких сроков (трех рабочих дней с момента начала трудового спора) самими спорящими сторонами (с участием службы по урегулированию споров).

Примирительная комиссия формируется на первом этапе рассмотрения коллективного спора из представителей сторон на равноправной основе (ст. 402 ТК РФ). Кодекс предусматривает порядок оформления создания примирительной комиссии в рамках организации – приказом работодателя и решением представительного органа работников. Вопрос о создании такой комиссии в масштабе отрасли, региона не решен. Министерство труда России разработало Рекомендации по рассмотрению коллективного трудового спора примирительной комиссией и утвердило их своим постановлением от 14 августа 2002 г.

Рекомендации уточняют порядок формирования примирительной комиссии. Если работодатель не сообщает своего решения, то представителю работников по истечении трех рабочих дней со дня вручения работодателю требований работников следует направить ему предложение об образовании примирительной комиссии, ее количественном и персональном составе со своей стороны.

В случае составления протокола разногласий в ходе коллективных переговоров сторонам коллективного трудового спора одновременно нужно создавать примирительную комиссию. Точно так же одновременно с оформлением протокола разногласий нужно решать вопрос о формировании примирительной комиссии и в случае отказа работодателя учесть мнение представительного органа работников при принятии локальных актов, содержащих нормы трудового права. Сторона, получив предложение об образовании примирительной комиссии, подготавливает свои предложения о ее количественном и персональном составе.

В зависимости от характера, сложности спора в состав комиссии рекомендуется включать от двух до пяти представителей от каждой стороны,

разбирающихся в проблеме. Ими могут быть работники организации, как состоящие, так и не состоящие в штате. Работников разрешается привлекать к работе в комиссии неоднократно, но общая продолжительность их участия не должна составлять более трех месяцев в году. Представителями работников чаще всего выступают члены профсоюзных комитетов, а также ученые и специалисты в области экономики и права. Представителями работодателя могут являться руководители структурных подразделений организации и другие сотрудники. Решение об образовании комиссии после согласования ее количественного состава оформляется приказом руководителя и решением представителя работников либо протоколом совместного решения сторон.

Создание примирительной комиссии и участие в ней являются для сторон обязательными (ст. 402 ТК РФ). Работодатель обязан создать все необходимые условия для ее работы: предоставить оборудованное помещение, документы, сведения, необходимые для рассмотрения выдвинутых требований, а также обеспечить гарантии членам комиссии, предусмотренные законом.

Коллективный трудовой спор должен быть рассмотрен примирительной комиссией в срок до трех рабочих дней с момента издания приказа о ее создании (на более высоких уровнях партнерства – в срок до пяти дней). Срок может быть продлен при взаимном согласии сторон. В ходе рассмотрения спора члены примирительной комиссии имеют право запрашивать и получать от сторон сведения и необходимые документы по существу коллективного трудового спора; проводить совместные или отдельные заседания сторон; предлагать собственные возможные варианты разрешения конфликта, подписывать решения, принятые сторонами спора при их участии.

Примирительные процедуры предполагают добровольность принятия решения сторонами конфликта. Примирительная комиссия не может

подписывать решения, но должна быть готова предложить какие-либо варианты, альтернативы, чтобы помочь успешному ходу переговоров.

На время участия в рассмотрении коллективного трудового спора члены примирительной комиссии освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок не более трех месяцев в течение одного года (ст. 405 ТК РФ). Существуют также дополнительные гарантии при переводе, увольнении и применении дисциплинарного взыскания к этим лицам в период разрешения коллективного трудового спора.

Решение примирительной комиссии принимается по соглашению сторон коллективного трудового спора (т. е. за его принятие должно высказаться не большинство членов комиссии, а большинство представителей каждой стороны) и оформляется протоколом, который подписывается представителями сторон и членами примирительной комиссии, имеет для сторон обязательную силу и исполняется в порядке и сроки, установленные решением. Рекомендация МОТ № 92 подчеркивает, что все соглашения, достигнутые сторонами в ходе переговоров по примирению, имеют равную силу с договорами, заключаемыми в обычном порядке (коллективными договорами, соглашениями). Если согласие не достигнуто, в протоколе следует четко отразить сущность разногласий и позиции сторон, их намерение продолжить процедуры с участием посредника или трудового арбитража. Работники вправе использовать собрания, митинги, демонстрации, пикетирование (включая право на забастовку), предъявив работодателю требования (о невыполнении соглашения).

В дальнейшем примирительные процедуры продолжаются с участием посредника или в трудовом арбитраже. После составления примирительной комиссией протокола разногласий стороны могут в течение трех рабочих дней пригласить посредника, кандидатуру которого вправе порекомендовать орган по труду. Посредником может быть любое лицо, не связанное трудовыми отношениями с данной организацией (из числа, например,

специалистов, обладающих знаниями и практическим опытом в области социально трудовых отношений, пользующихся авторитетом, известных работодателю и профсоюзам).

Министерство труда России рекомендует оформлять протоколом соглашение об участии конкретного лица в качестве посредника. Если в течение трех рабочих дней стороны не достигли соглашения относительно кандидатуры посредника, то они приступают к созданию трудового арбитража. Правило ст. 403 ТК РФ больше соответствует идее добровольности примирения и добровольности определения состава органа по рассмотрению коллективного трудового спора.

Порядок рассмотрения коллективного трудового спора с участием посредника определяется соглашением сторон. Законодатель устанавливает лишь продолжительность этой процедуры. Задачей посредника является оказание помощи сторонам в поисках взаимоприемлемого решения по урегулированию спора на основе конструктивного диалога. Для этого он наделяется такими же полномочиями, как и примирительная комиссия.

Рассмотрение спора с участием посредника осуществляется в срок до трех рабочих дней (на более высоких уровнях партнерства – до пяти дней) с момента его приглашения и завершается принятием сторонами решения в письменной форме или составлением протокола разногласий.

Если спор не урегулирован с участием посредника, он переходит в трудовой арбитраж. Спор может попасть на рассмотрение трудового арбитража и после первого этапа (примирительной комиссии). Это происходит, если стороны решили обойтись без участия посредника или не смогли договориться по поводу его кандидатуры. В случае уклонения одной из сторон коллективного трудового спора от участия в создании или работе примирительной комиссии спор передается на рассмотрение в трудовой арбитраж (ст. 406 ТК РФ). В этом случае рассмотрение трудового спора в трудовом арбитраже будет первой стадией.

Условием создания трудового арбитража является достижение сторонами соглашения в письменной форме об обязательности выполнения его решений (ч. 1 ст. 404 ТК РФ). Но в организациях, где законом ограничено или запрещено проведение забастовок, создание трудового арбитража обязательно. Трудовой арбитраж создается совместными усилиями сторон трудового спора и службой по урегулированию споров в срок не позднее трех рабочих дней со дня окончания рассмотрения коллективного спора примирительной комиссией или посредником. Создание трудового арбитража, его состав, регламент, полномочия оформляются совместным решением работодателя, представителей работников и подразделением органа по труду.

Трудовыми арбитрами могут быть научные работники, специалисты (с экономическим, юридическим и другим образованием), представители профсоюзов, работники территориальных органов по урегулированию коллективных трудовых споров Министерства труда России. В состав трудового арбитража не могут входить представители сторон. Коллективный трудовой спор рассматривается в арбитраже в срок до трех рабочих дней со дня его создания с участием представителей сторон (на более высоких уровнях партнерства – до пяти дней). Арбитраж рассматривает обращения сторон, получает документы, сведения, необходимые для разрешения спора, информирует органы государственной власти и местного самоуправления о возможных социальных последствиях коллективного трудового спора. Трудовые арбитры имеют право приглашать на заседания специалистов, компетентных в вопросах данного спора, требовать от представителей сторон доведения решений арбитража до сведения работников, предлагать собственные возможные варианты разрешения коллективного трудового спора.

Трудовые арбитры обязаны сохранять государственную, служебную и коммерческую тайну при осуществлении своих функций во время участия в примирительных процедурах. На время участия в разрешении коллективного

трудового спора они освобождаются от работы с сохранением среднего месячного заработка (но не более чем на три месяца в течение одного года). Гарантии трудовым арбитрам в сфере трудовых отношений установлены ст. 405 ТК РФ.

Результатом деятельности трудового арбитража являются рекомендации по существу рассматриваемого коллективного трудового спора, которые передаются сторонам спора в письменной форме. С учетом того, что ст. 404 ТК РФ предусматривает создание трудового арбитража только в том случае, если стороны договорились об обязательном выполнении его решений, эти рекомендации носят обязательный характер. Терминологически неточно называть подобные решения рекомендациями.

В случае отказа от выполнения рекомендаций арбитража или уклонения работодателя от его создания работники могут приступить к организации забастовки. В этот период они обязаны продолжать примирительные процедуры (ч. 1 ст. 412 ТК РФ). Неисполнение требования участия в примирительных процедурах влечет для спорящих сторон неблагоприятные последствия. Так, работники, уклонившиеся от примирительной процедуры разрешения спора, не вправе прибегнуть к забастовке для отстаивания своих интересов, а участвующие в незаконной забастовке могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (ст. 417 ТК РФ). Представители же работодателя (должностные лица, уполномоченные вести переговоры) могут быть привлечены к дисциплинарной или административной ответственности.

Установление коротких сроков рассмотрения коллективного спора призвано как можно быстрее разрешить конфликт, сократить убытки работодателя.

5 ЗАБАСТОВКА КАК СПОСОБ РАЗРЕШЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ТРУДОВОГО СПОРА

Примирительные процедуры не всегда приводят к урегулированию возникших между работниками и работодателями разногласий. Поэтому законодательство предусматривает еще один способ разрешения коллективного трудового спора – объявление забастовки.

Использование права на забастовку законодатель связывает с наличием определенных обстоятельств и условий, свидетельствующих о невозможности разрешения спора иными методами.

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, невыполнении рекомендаций трудового арбитража.

Понятие забастовки дано в ст. 398 ТК РФ: ***забастовкой признается*** временный добровольный отказ работников от выполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) в целях разрешения коллективного трудового спора. Отказ работника от выполнения трудовых обязанностей приводит к приостановке работы организации или ее структурного подразделения. Забастовкой считается и частичный отказ от выполнения трудовых обязанностей, что может выразиться в повторяющихся остановках, замедлении темпов работы и т. п.

Забастовка является акцией добровольной. Каждый работник свободно принимает решение об участии (или неучастии) в проведении забастовки. Статья 409 ТК РФ содержит гарантии этого права (сохранение рабочих мест за бастующими работниками, запрещение локаута, запрещение привлекать к дисциплинарной ответственности работников, участвующих в забастовке). Свободно решаются вопросы о форме и продолжительности забастовки, о

выдвигаемых работодателю требованиях, о приостановлении или прекращении забастовки по решению органа, ее возглавляющего.

Принуждение к участию или к отказу от участия в забастовке не допускается. Такие действия, произведенные путем насилия или угрозы применения насилия либо с использованием зависимого положения лица, влекут административную ответственность.

Объявить забастовку (с соблюдением порядка и условий, предусмотренных ст. 409-412 ТК РФ) могут работники, являющиеся стороной коллективного трудового спора. Коллектив в целом (или профсоюзная организация) наделен правом принять решение об объявлении забастовки, сроках, форме ее проведения, продолжительности.

В ином порядке и другими субъектами забастовка не может быть объявлена. Коллективный характер действий вынуждает работодателя продолжить примирительные процедуры, пойти на урегулирование разногласий.

Для признания забастовки правомерным действием имеет значение цель отказа от выполнения трудовых обязанностей. Как забастовка может рассматриваться приостановление трудовой деятельности с целью урегулирования именно коллективного трудового спора. Акции, проводимые с другими целями, не подпадают под понятие забастовки. Поэтому политические забастовки или забастовки солидарности не регламентируются кодексом. Представители работодателей не имеют права участвовать в организации и проведении забастовок. Эта оговорка введена для недопущения недобросовестного использования способа коллективной защиты, поскольку право на забастовку признается лишь при наличии коллективного спора между работниками и работодателем.

Гарантией реализации права на забастовку является сохранение трудовых отношений с работниками. Место работы и должность сохраняются, но поскольку работники от работы отказываются, работодатель не обязан выплачивать заработную плату. Во время забастовки оплачивается

труд работников, занятых выполнением обязательного минимума работ (услуг), и работников, не участвующих в забастовке. В практике забастовочного движения участвующим в забастовке выплачивались компенсационные выплаты (по соглашению сторон коллективного спора). Выплата компенсаций может быть предусмотрена коллективным договором (соглашением). Участие в забастовке рассматривается как правомерное действие и не является нарушением трудовой дисциплины (ст. 414 ТК РФ). Запрещение применять дисциплинарные санкции к бастующим – одна из важных гарантий для работников в связи с коллективным трудовым спором и забастовкой. Но это правило не относится к случаям нарушения обязанности прекратить незаконную забастовку или воздержаться от ее проведения.

К гарантиям права на забастовку относится также запрещение локаута. *Локаут* – это увольнение по инициативе работодателя работников в связи с их участием в коллективном трудовом споре и забастовке. В Трудовом кодексе, к сожалению, не воспроизведена норма ранее действовавшего Федерального закона РФ «О порядке разрешения коллективных трудовых споров», запрещающая ликвидацию и реорганизацию организации в период разрешения коллективного трудового спора и проведения забастовки. Это положение было основной гарантией сохранения рабочих мест бастующих работников, поскольку увольнение в любом случае возможно лишь по основаниям, предусмотренным законом, а проведение ликвидации или реорганизации обусловлено лишь волеизъявлением органа юридического лица или собственника. Произошло снижение уровня гарантий прав работников. Специалисты обоснованно считают, что, если есть сомнение относительно правомерности увольнения работников по п. 1 или п. 2 ст. 81 ТК РФ, уместно ставить вопрос об истинных целях проведения мероприятий по ликвидации или сокращению численности (штата) работников. Если судебными органами будет установлено, что эти мероприятия не вызывались экономическими или производственными причинами и единственной их целью было избавление от работников, принимающих участие в разрешении

коллективного трудового спора или забастовке, увольнение по п. 1 и 2 ст. 81 ТК можно рассматривать как локаут.

Если работники считают, что подверглись локауту, они могут обратиться в суд с иском о восстановлении на работе. На них распространяются все гарантии, предусмотренные трудовым законодательством: оплата времени вынужденного прогула, если он имел место; компенсация морального вреда. За увольнение работников в связи с коллективным трудовым спором и объявлением забастовки предусмотрена административная ответственность.

Забастовка объявляется по решению общего собрания (конференции) работников организации, если за него проголосовало не менее половины присутствовавших. Собрание правомочно, если на нем присутствует более половины работников (на конференции – не менее 2/3 работников). Собрание (конференция) созывается представительным органом, ранее уполномоченным работниками на разрешение коллективного трудового спора. Это участвующий в коллективных переговорах орган, если спор возник при заключении коллективного договора, или представительный орган, заключивший коллективный договор, или представительный орган, требующий учета мнения при принятии актов, содержащих нормы трудового права. Решение об объявлении забастовки вправе принять профсоюз (объединение профсоюзов), но оно должно быть обязательно утверждено на общем собрании (конференции) работников. Собрание (конференция) работников организации принимает решение об объявлении забастовки и условиях ее проведения (дате, времени начала забастовки, ее продолжительности и т. д.). Орган, возглавляющий забастовку, не вправе это делать. Впервые в законодательстве предусмотрено право работников принять решение о забастовке путем их опроса. Если в связи с особым характером организации труда проведение собрания (конференции) невозможно, представительный орган может собрать подписи более половины работников организации (или структурного подразделения).

Работодатель должен быть извещен о начале предстоящей забастовки в письменной форме не позднее, чем за пять рабочих дней.

О начале забастовки, объявленной профсоюзом, объединением профсоюзов, работодатели (объединение работодателей) должны быть предупреждены не позднее, чем за семь рабочих дней. Закон предусматривает перечень сведений, обязательных для включения в решение: описание предмета спора, т. е. разногласий сторон, являющихся основанием для проведения забастовки, ее продолжительность; предполагаемое количество участников; наименование органа, возглавляющего забастовку, и его состав; предложения по минимуму необходимых работ (услуг).

Предварительное предупреждение работодателя необходимо для того, чтобы уменьшить неблагоприятные последствия забастовки. За десять дней руководитель организации (или филиала) должен известить о забастовке государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров. В этот период руководство организации может принять решение по предотвращению простоя работников, не участвующих в забастовке, предупредить поставщиков и покупателей, предпринять шаги по сохранению деловых связей, конкурентоспособности организации. Прием на работу временных работников для замещения бастующих рассматривается Международной организацией труда как нарушение права на забастовку и свободное осуществление профсоюзных прав, поскольку сводит на нет эффект забастовки.

С учетом конституционных положений об осуществлении прав и свобод человека и гражданина, без нарушения прав и свобод других лиц Трудовой кодекс формулирует обязанности сторон коллективного трудового спора. Стороны не только продолжают примирительные процедуры, но и должны обеспечивать общественный порядок, принимать меры по сохранности имущества работодателя и других лиц, обеспечивать гарантии жизни и здоровья. К жизненно важным службам в строгом смысле слова

Международная организация труда относит больницы; организации, обеспечивающие снабжение населения электричеством, водой; предприятия связи и контроля за воздушным движением. Правительство России своим постановлением от 17 декабря 2002 г. № 901 утвердило Правила разработки и утверждения перечня минимума необходимых работ.

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, постоянно находиться там – эти и другие вопросы не решены законом. Значит, работникам предоставлена свобода выбора, они сами принимают решение о характере забастовочных действий и порядке их осуществления. Забастовка может быть прекращена в связи с истечением срока, на который она была объявлена, в случае подписания соглашения об урегулировании коллективного спора, признания забастовки незаконной. Признать забастовку незаконной может суд субъекта Российской Федерации по заявлению работодателя или прокурора.

Основания признания забастовки незаконной изложены в ст. 413 ТК РФ. Незаконными являются забастовки в периоды введения чрезвычайного или военного положения либо принятия особых мер в соответствии с законодательством о чрезвычайном положении; в органах и организациях Вооруженных сил, других военных, военизированных и иных формированиях и организациях, ведающих вопросами обеспечения обороны страны, безопасности государства, аварийно-спасательных и иных чрезвычайных работ; в правоохранительных органах; в организациях, непосредственно обслуживающих особо опасные производства и оборудование; на станциях скорой и неотложной помощи.

В организациях, связанных с обеспечением жизнедеятельности населения (энергоснабжение, водоснабжение, газоснабжение, авиационный, железнодорожный и водный транспорт, связь, больницы), забастовки признаются незаконными в том случае, если их проведение создает угрозу

обороне страны и безопасности государства, жизни и здоровью людей. То есть работники указанных организаций не лишены права на проведение забастовки, но ограничены в нем.

Возможность ограничения права на забастовку отдельных категорий работников с учетом характера их деятельности и вероятных последствий прекращения ими работы прямо вытекает из положений ч. 3 ст. 17 и ч. 3 ст. 55 Конституции РФ, в соответствии с которой права и свободы человека и гражданина могут быть ограничены федеральным законом 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. Тем самым Конституция РФ определяет для законодателя рамки возможных ограничений. Выработанный подход по вопросу о возможности ограничения права на забастовку в полной мере поддержан Верховным судом Российской Федерации, который подчеркивает, что ограничение права на забастовку допустимо лишь для тех категорий работников, в отношении которых с учетом характера их деятельности и возможных последствий прекращения ими работы необходимость запрета на проведение забастовки прямо вытекает из названных выше положений Конституции. Ограничение права на забастовку большего круга работников, чем это необходимо для достижения целей, указанных в статьях Конституции РФ, неправомерно. Право на забастовку может быть ограничено иными федеральными законами.

Забастовка также является незаконной, если она была объявлена без учета сроков, процедур и требований, предусмотренных Трудовым кодексом (например, не обеспечен минимум необходимых работ, не предупрежден работодатель или решение о проведении забастовки не было утверждено общим собранием).

Судебное решение о признании забастовки незаконной, вступившее в силу, подлежит немедленному исполнению. Работники обязаны прекратить

забастовку и приступить к работе не позднее следующего дня после вручения копии решения органу, возглавляющему забастовку.

В случаях, когда забастовка не может быть проведена в соответствии с ч. 1 и 2 ст. 413 кодекса, решение по коллективному спору принимает Правительство Российской Федерации в десятидневный срок.

Нельзя не отметить, что в средствах массовой информации забастовкой называют различные акции протеста, приостановку работ в связи с невыплатой заработной платы. Здесь речь может идти только о приостановке работ по правилам ст. 142 ТК РФ, но не о забастовке. В этих ситуациях нет коллективного трудового спора.

Это индивидуальные трудовые споры по поводу применения действующего законодательства и локальных норм трудового права.

Если внешне, по форме, эти акции напоминают забастовки, то используются они не по прямому назначению, не для разрешения коллективного спора. Следует отметить, что Верховный суд Российской Федерации признавал прекращение работы в связи с задержкой выплаты зарплаты коллективной защитой индивидуальных трудовых прав. К таким акциям, следовательно, нельзя применять рассматриваемые нормы и признавать эти акции протеста незаконной забастовкой. Решения судебных органов об отказе в удовлетворении требований о признании незаконными забастовок, организованных с целью получения заработной платы, принимались неоднократно. Думается, законодатель должен пойти дальше и регламентировать процедуру проведения коллективных акций протеста против нарушения трудовых прав. Нельзя останавливаться лишь на признании возможности проведения таких акций. Отсутствие правового регулирования будет отрицательно сказываться на правильности оценки подобных ситуаций и приводить к росту напряженности в отношениях работников и работодателей.

Контрольные вопросы:

1. Что такое трудовые споры, как их можно классифицировать?
2. Какова система органов, разрешающих трудовые споры?
3. Обязательна ли процедура досудебного урегулирования споров?
4. Каковы сроки обращения за разрешением индивидуальных трудовых споров и в чем их значение?
5. В чем состоят особенности разрешения трудовых споров в суде?
6. Какие способы защиты трудовых прав предусмотрены законом?
7. Что такое примирительные процедуры?
8. Что такое забастовка, каков порядок ее организации и проведения?
9. Какая забастовка является незаконной?