

Дрыжов Глеб Владимирович

Коллективные трудовые споры: понятие, порядок разрешения

Специальность 12.00.05 – трудовое право;
право социального обеспечения

Автореферат
диссертации на соискание учёной степени
кандидата юридических наук

Москва – 2012

Работа выполнена в Московском государственном университете имени
М.В. Ломоносова (юридический факультет).

Научный руководитель: кандидат юридических наук, доцент
Кондратьева Зоя Александровна

Официальные оппоненты: **Сошникова Тамара Аркадьевна**
доктор юридических наук, профессор
Московский Гуманитарный Университет,
зав. кафедрой гражданского процесса и
социальных отраслей права юридического
факультета

Штринёва Татьяна Ивановна
кандидат юридических наук, доцент
Институт экономики, права и
гуманитарных специальностей
(г. Краснодар), декан юридического
факультета

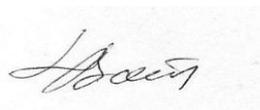
Ведущая организация: Институт законодательства и
сравнительного правоведения при
Правительстве Российской Федерации.

Защита состоится 17 мая 2012 года в 15 часов 15 минут на заседании
диссертационного совета Д 501.001.99 при Московском государственном
университете имени М.В. Ломоносова по адресу: 119991, ГСП -1, г. Москва,
Ленинские Горы, МГУ имени М.В. Ломоносова, 1-ый корпус гуманитарных
факультетов, юридический факультет, аудитория 826.

С диссертацией можно ознакомиться в научной библиотеке
Московского государственного университета имени М.В. Ломоносова по
адресу: 119991, ГСП - 1, г. Москва, Ленинские Горы, МГУ имени М.В.
Ломоносова, 2-ой корпус гуманитарных факультетов.

Автореферат разослан «16» апреля 2012 года.

Ученый секретарь
диссертационного совета



В.А. Чибисов

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы диссертационного исследования.

Абсолютное большинство людей состоит в трудовых отношениях и, нередко, сталкивается с проблемами отстаивания своих трудовых прав перед работодателем. Все чаще трудовые споры с работодателями перерастают в массовые конфликты, забастовки и иные акции протеста со стороны работников. Трудовые споры, являясь частью взаимоотношений работников с работодателем, могут затрагивать интересы общества в целом, оказывать влияние на социально-политическую ситуацию. Значительную часть составляют споры, обусловленные невыплатой работодателем заработной платы всему коллективу работников. В современных условиях все чаще возникают коллективные трудовые споры при заключении, изменении или выполнении коллективного договора, соглашений, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии локальных нормативных актов. Сторонам коллективного трудового спора не всегда удается достигнуть компромиссного соглашения по сути возникшего конфликта, и в этом случае, развитие коллективного трудового спора может перерасти в активные формы противодействия (забастовки, массовые увольнения и др.).

Исследованию коллективных трудовых споров посвящено немало работ в юридической литературе, однако практика разрешения коллективного трудового спора продолжает порождать спорные ситуации, выявлять пробелы правового регулирования, новые, не урегулированные трудовым законодательством, способы взаимодействия сторон, и в связи с этим данная тема исследования не теряет своей актуальности.

Особое внимание в ходе исследования уделено вопросам правоприменения норм, регулирующих процедуры разрешения коллективного трудового спора. Непрерывное развитие государства и общества, проведение социальных, экономических и политических реформ,

требует развития трудового законодательства, адаптации правовых норм к современным условиям.

Эти и другие актуальные вопросы правового механизма регулирования разрешения коллективного трудового спора обусловили выбор темы исследования.

Методологическая основа исследования определяется его предметом, целями и задачами. Используются общие и частно-научные методы исследования: логический, исторический, системный, сравнительный, комплексный анализ и другие методы.

Теоретической основой исследования являются труды ученых О.В. Абрамовой, В.С. Бердычевского, М.А. Бочарниковой, М.О. Буяновой, З.Д. Виноградовой, В.Л. Гейхмана, К.Н. Гусова, А.Д. Зайкина, И.Я. Киселева, И.А. Костян, А.М. Куренного, А.М. Лушниковой, М.В. Лушниковой, Н.Л. Лютова, С.П. Маврина, А.Ф. Нуртдиновой, Д.А. Никонова, Ю.П. Орловского, О.Ю. Павловской, Н.Н. Полянского, В.А. Сафонова, Н.М. Сенникова, Е.Н. Сидоренко, В.Н. Скобелкина, О.В. Смирновой, И.О. Снигиревой, А.В. Соловьева, В.Г. Сойфера, Л.А. Сыроватской, М.К. Треушниковой, И.Ю. Чурсиной, Л.А. Шикановой, Н.С. Шмелевой, Е.Б. Хохлова и других.

Эмпирическую базу исследования составили международные акты, в том числе Конвенции и Рекомендации МОТ, Конституция Российской Федерации, Трудовой кодекс Российской Федерации, Гражданский кодекс Российской Федерации, Кодекс об административных правонарушениях Российской Федерации и иные источники российского права, акты судебных органов, коллективные договоры, соглашения, иные локальные нормативные акты.

Целью диссертационного исследования является всесторонний, комплексный правовой анализ коллективных трудовых споров, выявление признаков коллективного трудового спора, исследование и анализ новых способов взаимодействия сторон коллективного трудового спора, выявление

пробелов правового регулирования разрешения коллективного трудового спора, разработка практических предложений по совершенствованию действующего трудового законодательства.

Исходя из указанной цели, автор поставил следующие **задачи исследования:**

- определить понятие и признаки коллективного трудового спора, систематизировать причины и условия возникновения коллективного трудового спора;

- проанализировать правовые нормы, регулирующие разрешение коллективного трудового спора на различных стадиях;

- проанализировать международные акты, устанавливающие основные принципы разрешения коллективных трудовых споров;

- выявить пробелы правового регулирования при разрешении коллективных трудовых споров примирительной комиссией, с участием посредника, трудовым арбитражем, разработать и внести предложения и рекомендации по совершенствованию законодательства;

- проанализировать практику работы трудового арбитража, как постоянно действующего органа по разрешению коллективных трудовых споров, исключающего уклонение работодателя от исполнения решения, вынесенного трудовым арбитражем;

- проанализировать понятие и основные признаки забастовки; выявить недостатки и причины неэффективности забастовок;

- выявить и исследовать современные способы взаимодействия работников и работодателя при разрешении коллективного трудового спора.

Объектом диссертационного исследования является комплекс общественных отношений, связанных с разрешением коллективного трудового спора между работниками (их представителями) и работодателем.

Предметом диссертационного исследования является коллективный трудовой спор, стороны коллективного трудового спора, процедура

разрешения коллективного трудового спора, а также современные способы разрешения коллективного трудового спора.

Научная новизна исследования состоит в том, что впервые выявлены критерии (признаки) коллективного трудового спора, с учетом которых предложено новое понятие коллективного трудового спора, впервые выявлены пробелы правового регулирования процедуры разрешения коллективного трудового спора, исследованы современные способы и формы разрешения коллективного трудового спора.

В диссертации разработаны **следующие положения, которые выносятся на защиту:**

1. Анализ действующего законодательства и практики разрешения коллективных трудовых споров позволяет выделить следующие признаки последних: коллективный характер; нарушения работодателем норм трудового законодательства; особый предмет разногласий; инициатор спора - работники организации (и их представители); минимальный численный состав стороны трудового коллективного трудового спора со стороны работников – не менее половины общей численности.

Исходя из этого, предлагается определение коллективного трудового спора, которое наиболее полно отражает все его существенные признаки, – это неурегулированные разногласия между работниками (их представителями, выражающими мнение более половины работников) и работодателями (их представителями), вызванные нарушением работодателем правовых норм и касающиеся установления и изменения условий труда, заключения, изменения и выполнения коллективных трудовых договоров, соглашений, отказа работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии локальных нормативных актов, а также других действий (бездействий) работодателя, затрагивающих коллективные интересы работников.

2. Согласно Трудовому кодексу Российской Федерации в случае необходимости сроки, предусмотренные для проведения примирительных процедур, могут быть продлены при согласии сторон коллективного трудового спора. При этом не указывается, сколько раз они могут быть продлены. В связи с этим, предлагается ограничить возможности для продления сроков работы примирительной комиссии в целях исключения злоупотреблений этим правом. В частности, причинами продления сроков работы комиссии могут служить такие объективные факторы как:

- необходимость предоставления дополнительных документов по предмету спора;
- необходимость проведения расчетов для выработки компромиссного варианта разрешения коллективного трудового спора.

3. Эффективность работы посредника во многом определяется объемом его полномочий. В настоящее время, действующее законодательство определяет только два полномочия посредника: участвовать при определении порядка рассмотрения коллективного трудового спора с участием посредника (ч.2 ст. 403 ТК РФ); запрашивать у сторон коллективного трудового спора и получать от них необходимые документы и сведения, касающиеся этого спора (ч.3 ст. 403 ТК РФ).

Целесообразно, чтобы посредник имел возможность влиять на стороны, в частности, путем предоставления сторонам рекомендаций, направленных на урегулирование коллективного трудового спора. В случае если стороны (или одна из сторон) отказываются от выполнения рекомендаций посредника, они переходят к третьему этапу разрешения коллективного трудового спора - трудовому арбитражу, но при этом в трудовой арбитраж предоставляются письменные рекомендации посредника и отказ стороны от их выполнения.

4. В диссертации рассматривается история создания квазисудебных органов, способствующих разрешению коллективных трудовых споров, в

России и положительный опыт их деятельности на примере трех субъектов Российской Федерации.

Делается вывод о целесообразности создания на трехсторонней основе сети постоянно действующих центров по содействию разрешению коллективных трудовых споров с наделением их полномочиями, способствующими скорейшему разрешению коллективного трудового спора (ведение списка арбитров, их обучение, предоставление помещений для проведения заседаний, консультации сторон по вопросам разрешения коллективного трудового спора), а также о необходимости закрепления на законодательном уровне порядка их функционирования и обязательного исполнения сторонами коллективного трудового спора принятых решений.

Обосновывается необходимость финансирования подобных органов из разных источников (государство, работники, работодатели) для обеспечения принципа независимости работы квазисудебных органов, способствующих разрешению коллективных трудовых споров.

5. В диссертационной работе исследуются способы взаимовлияния работников и работодателя друг на друга в ходе разрешения коллективного трудового спора, как предусмотренные законодательством, так и не предусмотренные, но возникающие на практике:

- забастовка, собрания, митинги, демонстрации, пикетирование работников в поддержку своих требований, голодовка, бойкот, флешмоб – со стороны работников;

- штрейкбрехерство, локаут – со стороны работодателя.

Выявлены и введены в научный оборот не предусмотренные законом формы влияния работников на работодателей как голодовка, бойкот, флешмоб. Впервые в отечественном научном исследовании флешмоб-акции рассматриваются как новая форма воздействия работников на работодателей в целях урегулирования коллективных трудовых споров.

Поскольку, исходя из сути явления, нельзя запретить проведение флешмоб-акций как таковых ввиду невозможности запрета привлекать

внимание к имеющимся проблемам в связи с существующей свободой выражения мнения, необходимо на законодательном уровне закрепить запрет на проведение флешмоб-акций с целью умышленного причинения убытков работодателю. То есть, в случае если судом будет установлена причинно-следственная связь между действиями участников акции и убытками организации, указанные убытки должны возмещаться за счет средств организаторов флешмоб-акции.

6. Для защиты интересов сторон коллективного трудового спора от возможного причинения убытков в результате коллективного трудового спора, предлагается закрепить в ТК РФ положения об обязательности создания забастовочных фондов, которые формировались бы как за счет средств работников, так и за счет работодателей.

Денежные средства забастовочных фондов могут идти на покрытие убытков пострадавшей стороны: работников - в случае проведения законной забастовки, и работодателей - в случае признания забастовки незаконной, а также на оплату услуг посредников и/или трудового арбитража, осуществляющих помощь в разрешении коллективного трудового спора.

7. Обобщая судебную практику по вопросу законности проводимой забастовки, предлагается внести изменения в ч. 1 ст.410 ТК РФ, изложив ее в следующей редакции:

- «Решение об объявлении забастовки принимается собранием (конференцией) работников организации (филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения, осуществляющего автономную деятельность от основной организации), индивидуального предпринимателя по предложению представительного органа работников, ранее уполномоченного ими на разрешение коллективного трудового спора».

8. В связи с тем, что в России на сегодняшний день законом не решен вопрос о том, имеет ли право работодатель после предупреждения о предстоящей забастовке принять временных работников, которые будут выполнять трудовые обязанности бастующих, для предотвращения

возникновения конфликтных ситуаций, предлагается включить в Трудовой кодекс РФ положение о том, работодатель не вправе привлекать специализированные агентства, предоставляющие «заемный труд» для замены бастующих работников, поскольку выполнение трудовых обязанностей бастующих другими работниками практически сводит к нулю эффект забастовки.

Теоретическое и практическое значение работы. Полученные в результате диссертационного исследования научные выводы и предложения могут быть учтены в процессе совершенствования законодательства, регулирующего трудовые и непосредственно связанные с ними отношения, в правоприменительной деятельности как при разрешении коллективных трудовых споров, так и при рассмотрении дел о признании забастовок законными или незаконными в судах. Кроме того, результаты диссертационной работы могут быть использованы в научных исследованиях по трудовому праву и в учебном процессе при чтении лекций, проведении практических занятий и подготовке учебных программ по курсу «Трудовое право России».

Апробация результатов исследования.

Выводы и практические предложения, содержащиеся в диссертации, обсуждались на кафедре трудового права юридического факультета МГУ им. М.В. Ломоносова. Положения диссертации излагались на XVI Международной научной конференции студентов, аспирантов и молодых ученых «Ломоносов-2009», научных статьях. Материалы работы использовались при подготовке к семинарским занятиям со студентами юридического факультета МГУ им. М.В. Ломоносова.

Структура работы обусловлена предметом, целями и задачами исследования. Диссертация состоит из введения, трех глав, объединяющих восемь параграфов, заключения, списка использованной литературы, нормативно-правовых актов и актов органов судебной власти.

СОДЕРЖАНИЕ ДИССЕРТАЦИИ

Во введении к работе обосновывается актуальность темы, практическая и теоретическая значимость работы, освещается научная разработанность проблемы, определяются цели и задачи работы, доказываются научная новизна исследования, формулируются положения, выносимые на защиту, приводятся сведения об апробации полученных результатов и раскрывается структура диссертации.

Первая глава «Понятие коллективного трудового спора» состоит из двух параграфов.

В первом параграфе **«Содержание коллективного трудового спора»** дается краткая характеристика развития законодательства, регулирующего вопросы разрешения коллективных трудовых споров в Российской Федерации. Рассматривается содержание понятия «коллективный трудовой спор» и его, причины, признаки, раскрывается их сущность. В числе признаков выделяются коллективный характер, нарушение работодателем норм трудового законодательства, особый предмет разногласий. Анализ практики разрешения коллективного трудового спора позволяет выявить еще один признак, позволяющий глубже понять его сущность: инициатором коллективного трудового спора всегда являются и могут быть только работники организации (и их представители). Несмотря на то, что работодатель своими действиями (бездействием) может (прямо или косвенно) провоцировать работников, тем не менее, именно работники инициируют коллективный трудовой спор путем направления работодателю письменных требований.

На практике нередко возникает вопрос, можно ли рассматривать как коллективный трудовой спор разногласия, если требования выдвигают всего несколько работников, а не весь трудовой коллектив. Ответ на этот вопрос можно дать, анализируя в совокупности правовые нормы о заключении коллективного договора и разрешении коллективного трудового спора. Согласно ст. 37 ТК РФ право представлять интересы работников в

переговорах с работодателем законодатель предоставил первичным профсоюзным организациям, объединяющим более половины работников. Таким образом, косвенно, но количественный критерий, законодателем определен. Целесообразно было бы прямо в правовой норме указать на количественный критерий как необходимый признак для разграничения коллективного трудового спора от других видов разногласий.

Одним из условий возникновения коллективного трудового спора является законность требований работников (их представителей), выдвигаемых работодателю (его представителю). Таким образом, правомерный отказ работодателя удовлетворить незаконные требования работников (их представителей) не может порождать процедуру рассмотрения и разрешения коллективного трудового спора.

Следует различать совокупность индивидуальных трудовых споров (спор о выплате заработной платы коллективу работников) и коллективный трудовой спор (единый групповой интерес работников). Так, спор о взыскании заработной платы носит персональный характер, несмотря на наличие не одного, а нескольких субъектов, права которых нарушены невыплатой или несвоевременной выплатой заработной платы. По итогам рассмотрения дела в судебном заседании по иску группы работников, суд принимает решение в отношении каждого работника, в то время как трудовой спор об установлении новых условий труда является коллективным, поскольку условия труда устанавливаются для всех работников, а не персонально для каждого.

Причины возникновения трудовых споров могут быть объективными и субъективными. К объективным причинам трудовых споров относят наличие противоположенных интересов участников общественного процесса труда, несовершенство трудового законодательства и т.д. К объективным причинам трудовых споров относится психологическая установка работодателей на неограниченное распоряжение факторами производства, в том числе трудом

работников, и игнорирование законодательства, регламентирующего применение труда.

С учетом изложенного предлагается следующее определение коллективного трудового спора, которое наиболее полно отражает все его существенные признаки, – это неурегулированные разногласия между работниками (их представителями, выражающими мнение более половины работников) и работодателями (их представителями), вызванные нарушением работодателем правовых норм и касающиеся установления и изменения условий труда, заключения, изменения и выполнения коллективных трудовых договоров, соглашений, отказа работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии локальных нормативных актов, а также других действий (бездействий) работодателя, затрагивающих коллективные интересы работников.

Во втором параграфе **«Стороны коллективного трудового спора»** рассматривается вопрос субъектного состава коллективного трудового спора со стороны работников и работодателей, определяется, кто может выступать стороной коллективного трудового спора при различных обстоятельствах.

Правильное определение сторон коллективного трудового спора имеет важное юридическое значение, в частности, при признании легитимности подписанных документов при разрешении коллективного трудового спора, оценке правовых последствий достигнутых соглашений. Анализ положений действующего трудового законодательства позволяет сделать вывод о том, что в настоящее время отсутствует необходимая четкость в определении сторон коллективного трудового спора.

Как следует из понятия коллективного трудового спора (ст. 398 ТК РФ) сторонами спора являются: с одной стороны – работники (их представители); с другой стороны – работодатель (представитель работодателя).

Одним из признаков стороны-работников коллективного трудового спора является организационное, структурное единство.

Работники как сторона в коллективном трудовом споре, могут быть представлены различными лицами: работниками организации; первичными профсоюзными организациями; профсоюзными организациями (объединениями профсоюзов) и их органами. В любом случае, представительный орган работников должен быть избран (выбран, сформирован) на общем собрании работников организации (структурного подразделения) путем тайного голосования.

В тех случаях, когда в коллективном трудовом споре участвует более половины работников организации, право представлять интересы «всех работников данного работодателя» предоставлено первичным профсоюзным организациям и их органам (ч.2 ст.29 ТК РФ; ст. 30 ТК РФ). При этом в случае разрешения коллективного трудового спора на локальном уровне они являются не самостоятельной стороной коллективного трудового спора, а всего лишь представителем работников, и только в том случае, если о представительстве первичной профсоюзной организации будет принято решение на общем собрании работников.

Представлять интересы работников при разрешении коллективного трудового спора могут также иные представители, избранные на общем собрании (конференции) работников из числа работников (ст.31 ТК РФ). Употребляя термин «иные представители», законодатель указывает на право работников поручать представлять их интересы иным лицам, а не первичным профсоюзным организациям. «Иные представители» допускаются к участию в разрешении коллективного трудового спора только на локальном уровне, т.е. только в рамках одной организации (одного работодателя).

В законодательстве не указывается, из числа каких работников могут быть избраны представители: могут ли это быть любые работники данного работодателя или только относящиеся к числу работников обособленного структурного подразделения, которое инициирует коллективный трудовой спор. Учитывая, что законодатель прямо не устанавливает какие-либо требования, полагаем, что представительный орган работников может быть

избран из общего числа работников данной организации (т.е. любой работник данной организации).

Представляется целесообразным не только уточнить некоторые формулировки трудового законодательства, которые устранили бы существующие нечеткости, но и дополнить правовые нормы о представителях работников в социальном партнерстве, в том числе при разрешении коллективного трудового спора, положениями о возможности и механизме замены своих представителей в представительном органе, т.е. установить механизм изменения состава представительного органа работников.

Также предлагается внести изменения в действующее законодательство, позволяющие уточнить объем полномочий, которыми работники наделяют своих представителей (представительный орган), а также требования к форме и содержанию документа, которым подтверждаются полномочия представителей работников (исходя из анализа ст. 399 ТК РФ, таким документом является протокол общего собрания работников соответствующего структурного подразделения). Так, представляется, что протокол помимо общих данных (дата и место проведения общего собрания) должен содержать: указание на организацию или структурное подразделение, в котором проводилось общее собрание работников; указание на число лиц, присутствующих на общем собрании работников с указанием фамилии, имени, отчества работника, его паспортных данных (для определения легитимности общего собрания); вопросы повестки дня; форму голосования и результаты голосования по каждому вопросу повестки дня; фамилии, имена, отчества, а также должности (место работы) лиц, избранных в состав представительного органа; требования, выдвигаемые работодателю; полномочия лиц, входящих в состав представительного органа (обсуждение, согласование, подписание и др.); срок, в течение которого действует представительный орган. Протокол общего собрания работников должен быть подписан председателем и секретарем общего собрания. Выписка из

протокола общего собрания работников либо копия протокола общего собрания работников должна быть предоставлена работодателю (его представителю) в подтверждение полномочий представителей работников, как стороны коллективного трудового спора.

С другой стороны, участником коллективного трудового спора выступает работодатель (объединения работодателей) или их представители (ст. 398 ТК РФ). Из трех видов работодателей, предусмотренных трудовым законодательством (юридическое лицо, индивидуальный предприниматель, физическое лицо), стороной при разрешении коллективного трудового спора может быть работодатель – юридическое лицо и работодатель-индивидуальный предприниматель либо их представители.

При разрешении коллективных трудовых споров по поводу заключения или изменения соглашений интересы работодателей представляют соответствующие объединения работодателей (ч.2 ст. 33 ТК РФ).

В соответствии с ч.1 ст. 33 ТК РФ интересы работодателя при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем представляет руководитель организации или уполномоченные ими лица в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, федеральными законами, учредительными документами юридического лица (организации) и локальными нормативными актами.

В настоящее время существует неопределенность в статусе и полномочиях руководителя филиала в части его вступления в отношения с представителями работников при разрешении коллективного трудового спора от имени работодателя. Согласно ч. 3 ст. 55 Гражданского кодекса РФ, руководители филиалов назначаются юридическим лицом и действуют на основании доверенности. Представляется, что в тех случаях, когда в доверенности руководителя филиала, в Положении о филиале отсутствует указание на полномочия руководителя филиала выступать от имени работодателя при разрешении коллективного трудового спора - выступать стороной может только руководитель организации, а руководитель филиала

обязан своевременно передать требования представителей работников руководителю организации (или его представителю).

В тех случаях, когда руководитель филиала уполномочен доверенностью или локальным актом выступать от имени работодателя в отношениях с представителями работников при разрешении коллективного трудового спора, его представительство ограничено объемом полномочий, указанных в доверенности или в локальном акте.

Во второй главе **«Возникновение и разрешение коллективных трудовых споров»** рассматривается порядок разрешения коллективных трудовых споров способами, предусмотренными Трудовым кодексом РФ. Глава включает в себя четыре параграфа.

В первом параграфе **«Порядок разрешения коллективных трудовых споров»** рассматриваются общие положения о порядке разрешения коллективных трудовых споров.

Согласно статье 399 Трудового кодекса Российской Федерации правом выдвижения требований обладают работники и их представители, определенные в соответствии со статьями 29 - 31 и частью 5 статьи 40 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работодатель обязан принять требования к рассмотрению и сообщить о своем решении в представительный орган работников организации в письменной форме в установленный срок (ст. 400 ТК РФ). Если работодатель соглашается с требованиями, принимает решение об их удовлетворении, то противоречия сторон считаются исчерпанными и коллективный трудовой спор не возникает. В случае если работодатель отклоняет все или часть требований, либо не сообщает свое решение по истечении установленного срока, то начинается коллективный трудовой спор (ст. 398 ТК РФ), и у сторон возникает обязанность приступить к проведению примирительных процедур, от участия в которых ни одна из сторон коллективного трудового спора не имеет права уклоняться.

Таким образом, возможно возникновение следующих ситуаций развития событий, в зависимости от решения принятого работодателем:

- 1) работодатель удовлетворяет выдвинутые требования;
- 2) работодатель отказывает в их удовлетворении;
- 3) работодатель частично удовлетворяет выдвинутые требования¹;
- 4) работодатель не сообщает в установленный срок о принятом решении.

В случае, когда требования работников полностью удовлетворяются, трудовой спор или конфликт по сути дела не возникает, поскольку в данной ситуации разногласие между сторонами ими же самими и урегулируется, в остальных случаях возникает коллективный трудовой спор.

То есть моментом начала коллективного трудового спора считается день сообщения работодателя (его представителя) об отклонении всех или части требований работников (их представителей) или несообщение работодателем (его представителем) своего решения в соответствии со ст. 400 ТК РФ (ч.3 ст. 398 ТК РФ).

Примирительные процедуры включают в себя следующие этапы (ст. 401 ТК РФ):

- 1) рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией (обязательный этап (ч.1 ст. 401 ТК РФ);
- 2)

{	-рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника;
	-рассмотрение коллективного трудового спора в трудовом арбитраже.

То есть субъектам конфликта предоставлена свобода в выборе дальнейшего порядка примирения на втором этапе примирительных процедур, предполагающем три модели дальнейших совместных процедур. Во-первых, спор можно рассмотреть с участием посредника; во-вторых, в

¹ См.: Иванкина Т.В. и др. Трудовое право России.- Санкт-Петербург, 1994. С.264.

трудовом арбитраже; в-третьих, можно пройти обе процедуры, т.е. процедуру посредничества и трудового арбитража.

Некоторые авторы выделяют и третью стадию примирительных процедур - использование таких форм поддержки своих требований со стороны работников, как проведение собраний, митингов, демонстраций, пикетирований в установленном федеральным законом порядке (ч. 8 ст.401 ТК РФ).

Следует помнить, что коллективные трудовые споры разрешаются только посредством примирительных процедур. Суды рассматривают дела только о признании забастовок незаконными. Нормы, включенные в главу 61 Трудового кодекса РФ, не устанавливают правомочие субъектов конфликтного взаимодействия, посредника, трудовых арбитров или представителей системы службы по урегулированию коллективных трудовых споров передавать предмет конфликта права на рассмотрение суда соответствующей юрисдикции.

Второй параграф **«Примирительная комиссия как обязательный этап разрешения коллективного трудового спора»** посвящен особенностям прохождения данной стадии рассмотрения коллективного трудового спора.

Процедура рассмотрения коллективного трудового спора состоит из нескольких стадий. В целях достижения компромисса, выработки общей позиции по тому или иному вопросу и достижения примирения сторон, законодательство предполагает последовательное прохождение сторонами коллективного трудового спора всех стадий и соблюдения примирительных процедур, прежде чем стороны перейдут к иным способам разрешения коллективного трудового спора. Эти стадии подразделяются на две группы по степени необходимости: на обязательные и рекомендательные.

Придавая особую значимость этой стадии урегулирования спора, законодатель подчеркивает, что стороны коллективного трудового спора не имеют права уклоняться от создания примирительной комиссии и участия в ее работе (ст. 402 ТК РФ). Однако анализ правового регулирования создания

и деятельности примирительной комиссии показывает, что существующий уровень правового регулирования примирительных процедур не обеспечивает ни обязательности, ни должной эффективности деятельности примирительной комиссии. Так, при уклонении одной из сторон коллективного трудового спора от участия в создании или работе примирительной комиссии другая сторона коллективного трудового спора имеет право потребовать проведения переговоров о рассмотрении коллективного трудового спора с участием посредника не позднее следующего рабочего дня после дня предъявления указанного требования (ст. 406 ТК РФ). Несмотря на то, что статья содержит формулировку о «праве потребовать проведения переговоров» в целях урегулирования спора при участии посредника, а при дальнейшем уклонении стороны – о передаче спора в трудовой арбитраж, это также позволяет работодателю уклониться от стадии рассмотрения спора примирительной комиссией.

Действующее правовое регулирование создания примирительной комиссии имеет существенные недостатки. В частности, в законодательстве отсутствует четкость в том, кто может входить в состав примирительной комиссии как со стороны работников, так и со стороны работодателя; должны ли это быть только работники данной организации; если коллективный трудовой спор инициирован обособленным структурным подразделением - можно ли включать в состав примирительной комиссии работников другого структурного подразделения; как решаются вопросы замены одного представителя на другого (например, в случае, болезни, отпуска или иных причин).

Еще более важная проблема касается полномочий представителей сторон. Полномочность представителей сторон является одним из основных принципов социального партнерства (ст. 24 ТК РФ). Действующее трудовое законодательство не регулирует этот существенный для договорного процесса аспект. Между тем, этот пробел правового регулирования порождает серьезные проблемы на практике. В частности, требуют

урегулирования ситуации, когда представители работников, участвующие в работе примирительной комиссии, отходят (полностью или частично) от тех требований, которые были утверждены на общем собрании работников. По мнению автора, представители работников не могут выдвигать новые требования и принимать решения по ним примирительной комиссией, поскольку любые требования работников правомерны только в случае, если они утверждены на собрании (конференции) и переданы в установленном порядке на рассмотрение работодателю.

Законодательство не регламентирует порядок деятельности примирительной комиссии, как должны проходить и оформляться заседания примирительной комиссии. Представляется целесообразным закрепить в законодательстве положение о необходимости оформления всех заседаний примирительной комиссии протоколом, с обязательным подписанием протокола всеми лицами, участвующими в заседании. Данный порядок позволит определить наличие кворума при принятии решений, установить как присутствующих, так и отсутствующих на заседаниях примирительной комиссии (возможно, уклоняющихся от участия в работе примирительной комиссии), отражать порядок и результаты голосования и другие вопросы.

Для эффективной работы примирительной комиссии следует законодательно закрепить положения о порядке ее работы, составе, полномочиях, о необходимости оформления промежуточных заседаний, а также подписания протокола разногласий при невозможности прийти к согласованному итоговому решению, о порядке голосования при принятии решений, количестве продлений срока работы примирительной комиссии, а также дать определение понятию «уклонение» от участия в создании и работе примирительной комиссии.

Третий параграф **«Роль посредника при разрешении коллективного трудового спора»** посвящен посредничеству, представляющему собой процесс урегулирования разногласий между сторонами при помощи третьего лица, являющегося независимым от сторон коллективного трудового спора

участником - посредником. Используя знания и профессиональный опыт, посредник способствует достижению сторонами взаимоприемлемого соглашения.

В статье 403 ТК РФ говорится, что стороны коллективного трудового спора обязаны провести переговоры о рассмотрении коллективного трудового спора с участием посредника не позднее следующего рабочего дня после дня составления примирительной комиссией протокола разногласий. Однако такая формулировка не делает стадию рассмотрения спора с участием посредника обязательной, поскольку при недостижении согласия сторон коллективного трудового спора оформляется протокол об отказе сторон или одной из сторон от данной примирительной процедуры и они приступают к переговорам о рассмотрении коллективного трудового спора в трудовом арбитраже.

Посредником может быть любое лицо, кандидатуру которого стороны согласовали и которое, по мнению сторон, способно разрешить возникшие между ними разногласия. В настоящее время посреднические функции выполняют представители государственных органов, ученые, специализирующиеся в области конфликтологии, психологии, права. Важно чтобы посредник являлся независимым лицом, лично не заинтересованным в исходе коллективного трудового спора.

Эффективность работы посредника во многом определяется объемом его полномочий. В настоящее время, действующее законодательство определяет только два полномочия посредника: участвовать при определении порядка рассмотрения коллективного трудового спора с участием посредника (ч.2 ст. 403 ТК РФ); запрашивать у сторон коллективного трудового спора и получать от них необходимые документы и сведения, касающиеся этого спора (ч.3 ст. 403 ТК РФ). Обладая столь малыми правами, деятельность посредника в урегулировании коллективного трудового спора не может быть эффективной. Целесообразно, чтобы посредник имел возможность влиять на стороны, в частности, путем предоставления

сторонам рекомендаций, направленных на урегулирование коллективного трудового спора. В случае если стороны (или одна из сторон) отказывается от выполнения рекомендаций посредника, они переходят к третьему этапу разрешения коллективного трудового спора - трудовому арбитражу, но при этом в трудовой арбитраж предоставляются письменные рекомендации посредника и отказ стороны от их выполнения.

В Европе посредничество рассматривается как наиболее подходящий метод альтернативного (судебному) разрешения споров. Представляется, что этап рассмотрения коллективного трудового спора с участием посредника необходимо закрепить в Трудовом кодексе Российской Федерации в качестве обязательного.

В связи с принятием Федерального закона от 27 июля 2010 г. № 193-ФЗ «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)»², в законодательстве закрепляется альтернативное понятие посредничества при разрешении споров, возникающих из гражданских, трудовых и семейных правоотношений. Подобное регулирование скорее приведет к сложностям в правоприменении, поскольку использование одинаковых понятий (урегулирование споров с участием посредника), по-разному понимаемых в разных отраслях права, представляется неоправданным. Представляется, что следует распространить действие Закона о медиации на рассмотрение коллективных трудовых споров с тем, чтобы использовать имеющиеся там положения о процедуре посредничества и требования к самим посредникам, приведя в соответствие с ТК РФ лишь сроки проведения примирительной процедуры.

В четвертом параграфе **«Значение трудового арбитража при разрешении коллективного трудового спора»** рассматривается роль завершающего этапа в примирительных процедурах при разрешении коллективных трудовых споров.

В соответствии со статьей 404 Трудового кодекса РФ трудовой арбитраж

² СЗ РФ. 2010. № 31. Ст. 4162.

представляет собой орган по рассмотрению коллективного трудового спора. Временный трудовой арбитраж создается сторонами коллективного трудового спора совместно с соответствующим государственным органом по урегулированию коллективных трудовых споров для рассмотрения данного коллективного трудового спора. Решением соответствующей трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений при ней может создаваться постоянно действующий трудовой арбитраж для рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров, передаваемых ему для рассмотрения по соглашению сторон.

Поскольку главной целью трудового арбитража является разрешение конфликта и урегулирование коллективного трудового спора, необходимо в законодательстве закрепить право трудового арбитража изменять (частично) требования работников, кроме случаев, когда требования работников касаются исполнения работодателем условий заключенного коллективного трудового договора. Предоставление трудовому арбитражу права самостоятельно изменять требования работников к работодателю может способствовать поиску и выработке компромиссного варианта, оптимального пути разрешения коллективного трудового спора.

Принятие решения по существу коллективного трудового спора в ст. 404 ТК РФ приводится в числе полномочий трудового арбитража. Однако действующее законодательство предусматривает только добровольный порядок исполнения таких решений. Недостатком является и то, что трудовой арбитраж создается на определенный срок.

Если проводить сравнение между судом и трудовым арбитражем, можно сделать следующий вывод: арбитраж близок к судебному разбирательству по своему характеру и судебной природе, но не имеет некоторых преимуществ суда: он не создает прецедентов, «плохое» решение не может быть оспорено и процедура не защищена подробным процессуальным правом³. В странах Европейского Союза трудовой арбитраж уже зарекомендовал себя как

³См.: Беата Нача. Совершенствование методов внесудебного урегулирования трудовых споров // Третейский суд. 2005. № 4. С. 175.

эффективный орган по досудебному разрешению коллективных и индивидуальных трудовых споров.

В Российской Федерации Трудовой арбитражный суд в порядке эксперимента появился в Москве на основании постановления Правительства Москвы от 11.09.2001 № 840-ПП «О создании учреждения «Трудовой арбитражный суд для разрешения коллективных трудовых споров»»⁴. Сорок процентов предприятий г. Москвы включили в коллективные договоры положение о согласии передавать коллективные трудовые споры на рассмотрение в Трудовой арбитражный суд и в случае возникновения спорных ситуаций именно Трудовой арбитражный суд должен стать основным арбитром для ее разрешения.

Основные вопросы, с которыми обращаются в «Трудовой арбитражный суд», подразделяются на три группы:

- разногласия между работниками и работодателем, неурегулированные при заключении коллективных договоров, соглашений;
- конфликты, связанные с невыполнением коллективных договоров и соглашений;
- принятие локальных нормативных актов и т.д.

В целом, трудовой арбитраж, является необходимым и реально работающим социальным институтом, который способствует оперативному и эффективному разрешению коллективных трудовых споров.

Представляется, что необходимо определить механизм исполнения решений принятых в процессе примирительных стадий разрешения коллективного трудового спора, а также закрепить в законодательстве возможность принудительного исполнения решений трудового арбитража. Повысить эффективность механизма исполнения решений как примирительной комиссии, так и трудового арбитража может установление административной ответственности в существенном для работодателя размере. В настоящее время КоАП РФ (ст.5.33) установлена ответственность

⁴Вестник Мэрии Москвы. 2001. № 36.

работодателя за невыполнение обязательств, достигнутых в результате примирительных процедур, в размере от 2 до 4 тыс. рублей. Представляется, что указанный размер административной ответственности должен составлять не менее 100 тыс. руб.

В третьей главе **«Способы взаимовлияния работников и работодателя в ходе разрешения коллективного трудового спора»** рассматриваются различные способы воздействия работников на работодателя и работодателей на работников, как предусмотренные действующим законодательством, так и не предусмотренные, но имеющие место в мировой практике разрешения коллективных трудовых споров. Глава состоит из двух параграфов.

Первый параграф третьей главы **«Способы воздействия работников на работодателя»** посвящен рассмотрению таких способов воздействия работников на работодателя как забастовки, собрания, митинги, демонстрации, пикетирование работников в поддержку своих требований, голодовка, бойкот, флешмоб.

Современное трудовое законодательство допускает возможность применения работниками совместных мер в поддержку и защиту своих требований, что соответствует рекомендациям Международной Организации Труда и международному законодательству. В соответствии с ч. 8 ст. 401 ТК РФ работники имеют право в установленном федеральным законом порядке проводить собрания, митинги, демонстрации, пикетирование в поддержку своих требований в период рассмотрения и разрешения коллективного трудового спора, включая организации и проведения забастовки. В соответствии с ч. 2 ст. 45 Конституции РФ каждый вправе защищать свои права и свободы всеми способами, не запрещенными законом. К таким правам относится забастовка, право на которую закреплено в ст. 37 Конституции РФ. В ч. 1 ст. 409 ТК РФ также устанавливает право работников на забастовку как способ разрешения коллективного трудового спора. Российское трудовое законодательство определяет забастовку как временный

добровольный отказ работников от исполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) в целях разрешения коллективного трудового спора.

Признаками забастовки является одновременное наличие двух факторов: временного добровольного отказа работников от исполнения трудовых обязанностей и наличия коллективного трудового спора, на что указывается в определениях Верховного Суда РФ. В литературе выделяются и другие признаки забастовки. Смысл забастовки как способа разрешения коллективного трудового спора заключается в том, чтобы показать работодателю, что отказ от удовлетворения социально-экономических требований работников может привести к более существенным экономическим потерям (снижение производства, сокращение прибыльности и в конечном счете к банкротству).

Забастовка может быть объявлена на локальном, территориальном, отраслевом, региональном, межотраслевом и федеральном уровне.

Одним из признаков забастовки является добровольность. Никто не может быть принужден к участию или отказу от участия в забастовке.

Учитывая, что судебная практика придает существенное значение процедурным вопросам, и нарушение процедуры проведения общего собрания и принятия решения об объявлении забастовки может влечь признание забастовки незаконной⁵, целесообразно более детально урегулировать вопросы, связанные с процедурой проведения собрания (конференции) – извещение работников; порядок регистрации участников собрания (конференции); избрание председателя и секретаря; счетная комиссия; порядок голосования; правила ведения протокола собрания и прочие процедурные вопросы.

В ТК РФ нет четкого механизма возмещения ущерба, причиненного незаконной забастовкой. На практике убытки работодателя не

⁵ См.: Определение Верховного Суда РФ от 13.08.2009 N 18-Г09-15; Определение Верховного Суда РФ от 28.05.2009 N 19-Г09-5.

взыскиваются⁶. Как правило, такое требование работодателем или прокурором не выдвигается. Кроме того, могут возникать случаи, связанные с осуществлением работодателем своего права не выплачивать заработную плату работникам за время их участия в забастовке.

Создание забастовочных фондов могло бы решить указанные проблемы в части возмещения ущерба работодателю, а также в части выплаты компенсации работниками. Для защиты интересов сторон коллективного трудового спора имеет смысл закрепить в ТК РФ положения об обязательности создания забастовочных фондов, которые формировались бы как за счет средств работников, так и за счет работодателей.

Таким образом, денежные средства забастовочных фондов могли бы идти на покрытие убытков пострадавшей стороны: работников - в случае проведения законной забастовки, и работодателей - в случае признания забастовки незаконной, а также на оплату услуг посредников и/или трудового арбитража, осуществляющих помощь в разрешении коллективного трудового спора.

В целом, анализ действующего правового регулирования реализации права работников на забастовку показывает, что, несмотря на то, что закон разрешает проводить забастовки, фактически их организация значительно затруднена.

В период рассмотрения и разрешения коллективного трудового спора, включая период организации и проведения забастовки, работники имеют право в установленном федеральным законом⁷ порядке проводить собрания, митинги, демонстрации, пикетирование в поддержку своих требований (ч.8 ст.401 ТК РФ). Целью этих публичных мероприятий является свободное выражение и формирование мнений, а также выдвижение требований по различным вопросам политической, экономической, социальной и

⁶ См.: Серебренникова Е.М. Категория вреда в трудовом праве России. Автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата юридических наук. Екатеринбург 2007. С.23.

⁷ Федеральный закон от 19.06.2004 № 54-ФЗ «О собраниях, митингах, демонстрациях, шествиях и пикетированиях» // СЗ РФ. 2004. № 25. Ст. 2485.

культурной жизни страны и вопросам внешней политики. Закон от 19 июня 2004 года № 54-ФЗ предусматривает общий достаточно сложный порядок организации подобных акций и не учитывает специфики публичных мероприятий, проводимых работниками в связи с разрешением коллективного трудового спора. Трудовым законодательством не предусмотрено, как часто могут проводиться публичные мероприятия работников в ходе разрешения коллективного трудового спора, имеют ли работники право организовывать их в рабочее время, должны ли работники получать разрешения на проведения публичных акций, если они проводятся на территории организации, могут ли в митингах, собраниях и демонстрациях принимать участие работники организации, которые не являются стороной в коллективном трудовом споре (например, работники, другого филиала, представительства, структурного подразделения).

При решении этих вопросов необходимо, исходить из следующего: поскольку законодатель не устанавливает четкой регламентации, работники вправе самостоятельно избрать формы реализации своего права на проведение собраний, митингов, демонстраций и пикетирования. При этом необходимо лишь соблюдение общих правил, и принципов их проведения, установленных законом.

На практике работниками используются и иные способы, которые направлены на разрешение коллективного трудового спора, которые не предусмотрены действующим законодательством, но и не запрещены им. К ним относятся: голодовка, бойкот и флешмоб.

Голодовка – это отказ, воздержание от пищи в знак протеста. Исторически голодовка являлась политической формой сопротивления. Голодовки чаще всего применяются профсоюзами или возникают стихийно с целью защиты работниками своих социально-трудовых прав. Несмотря на то, что голодовка является персональной формой протеста, она может носить массовый характер, когда в голодовке принимают участие несколько лиц, в некоторых случаях к голодовке работника присоединяются члены его семьи.

В современных условиях причинами голодовки работников являются существенные задержки выплаты работодателем заработной платы, требования об увеличении заработной платы, требования по охране труда и другие.

Само по себе голодание как способ выражения недовольства не запрещено законодательством Российской Федерации. При этом возникает ряд вопросов – нужно ли устранить данный пробел законодательства или все же воздержаться от этого, чтобы не придавать данной форме «официальный статус»; можно ли рассматривать голодовку как один из способов защиты трудовых прав. Представляется, что голодовку как индивидуальную акцию протеста (или защиты своих прав) следует признать, дать ей правовое определение, и законодательно запретить проведение голодовок, учитывая их неблагоприятные последствия.

В последние годы достаточно широкое распространение получила такая форма выражения протеста как бойкот. Бойкот (англ. boycott, от имени управляющего именем Ч. К. Бойкота, в отношении которого впервые в 1880 была применена ирландскими арендаторами эта мера за его жестокое обращение с ними) - кампания, предпринимаемая профсоюзом и ставящая своей целью убедить общественность не вступать в деловые отношения с предприятием, находящимся в состоянии трудового конфликта с профсоюзом. В ряде государств бойкоты, организуемые трудящимися, запрещены или существенно ограничены. Могут запрещаться «вторичные» бойкоты, когда рабочие оказывают воздействие и принуждают третьих лиц прекратить покупку товаров или снабжение сырьём предпринимателя, с которым у рабочих возник трудовой конфликт.

В некоторых зарубежных странах бойкот признается в качестве допустимого способа защиты социально-экономических прав.

В международном праве бойкот признается как форс-мажорное обстоятельство, которое может являться основанием для освобождения от ответственности за нарушение или неисполнение обязательств по сделке.

Комиссией Организации Объединенных Наций по праву международной торговли рекомендуется включать в договоры бойкот в качестве одного из оснований освобождения стороны от ответственности.

В современных экономических условиях бойкот может быть эффективным способом защиты интересов работников. Учитывая то, что проведение подобных акций происходит на практике, оказывает должное влияние на работодателя, закрепление в трудовом законодательстве бойкота как одного из средств в поддержку и защиту социально-экономических требований работников является целесообразным.

Флешмоб также является одним из способов воздействия работников на работодателя. Флешмоб (от англ. *flash mob* — *flash* — вспышка; миг, мгновение; *mob* — толпа; переводится как «вспышка толпы» или как «мгновенная толпа») — это заранее спланированная массовая акция, в которой большая группа людей (мобберы) внезапно появляется в общественном месте, в течение нескольких минут люди с серьёзным видом выполняют заранее оговорённые действия абсурдного содержания (сценарий) и затем одновременно быстро расходятся в разные стороны, как ни в чём не бывало.

Флешмоб-акции являются новым феноменом. Они с успехом используются для частичной парализации общественной жизни. В качестве средства борьбы в сфере трудовых отношений флешмоб-акции используются в Европе, в частности в Германии⁸.

По нашему мнению, несмотря на то, что флешмоб нельзя признать способом разрешения коллективного трудового спора в прямом смысле (это действенный способ *воздействия* на работодателя), но недооценивать данных акций не следует, поскольку развитие информационных технологий, вовлеченность масс в интерактивное пространство, распространение социальных сетей может в значительной степени оказывать влияние на общество в целом и трудовые отношения, в частности. Революции, имевшие

⁸ Volker Rieble, Flash-Mob – ein neues Kampfmittel // Neue Zeitschrift zur Arbeitsrecht. 2008. № 14. S. 796.

место в странах востока в последние годы, являются тому подтверждением, поскольку инициировались с помощью интернет-ресурсов (блоги, социальные сети). Следовательно, в связи с тем, что в настоящее время в отечественной науке отсутствует правовая оценка такого нового явления как флешмоб, вопросы регламентации проведения подобных акций в целях урегулирования трудовых конфликтов, должны стать предметом научной дискуссии. Представляется, что, исходя из сути явления, запретить проведение флешмоб-акций как таковых не представляется возможным, поскольку нельзя запретить привлекать внимание к имеющимся проблемам ввиду существующей свободы выражения мнения. Однако необходимо на законодательном уровне закрепить запрет на проведение флешмоб-акций с целью умышленного причинения убытков работодателю. То есть, в случае если судом будет установлена причинно-следственная связь между действиями участников акции и убытками организации, указанные убытки должны возмещаться за счет средств организаторов флешмоб-акции.

Таким образом, наряду с традиционными и предусмотренными действующим трудовым законодательством способами разрешения коллективного трудового спора, появляются новые способы защиты работниками своих экономических интересов, которые следует исследовать и создать соответствующее правовое поле, в рамках которого новые процессы могли бы быть организованы.

Во втором параграфе **«Способы воздействия работодателя на работников»** раскрывается значение таких способов воздействия как штрейкбрехерство и локаут.

В процессе урегулирования коллективного трудового спора не только работники имеют возможность оказывать давление на работодателя. Работодатели, в свою очередь, также выработали механизмы, позволяющие уменьшить давление со стороны работников, сократить экономические потери, и продемонстрировать работникам, возможные неблагоприятные для них последствия.

Штрейкбрехерство - замена бастующих работников другими временными работниками (штрейкбрехерами). Штрейкбрéхер (нем. *streikbrecher*, буквально — стачколом, ломающий стачку) — лицо, как правило нанимаемое на стороне во время забастовки, отказывающееся участвовать в забастовке и поддерживать забастовщиков, занимающее сторону администрации в ее споре с забастовщиками и поддерживающее ее своим выходом на работу в период забастовки.

По мнению Комитета по свободе объединения Международной организации труда замена бастующих другими работниками возможна лишь в случаях, когда проводится незаконная забастовка в организациях, где забастовки запрещены законом, или возникает угроза общенационального (общегосударственного) кризиса.

Прием на работу других работников вместо участвующих в законной забастовке признается нарушением права на забастовку и свободное осуществление профсоюзных прав.

В трудовом законодательстве России 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 нет. Следовательно, российское законодательство не запрещает работодателям осуществлять прием на работу временных работников для замены работников, проводящих законную забастовку, что серьезно подрывает право на забастовочные действия и влияет на свободное осуществление профессиональными союзами их прав⁹.

В европейских странах законодательно закреплено, что специализированные агентства, предоставляющие «заемный» труд, не вправе поставлять «заемных» работников для замены бастующих работников компаний-пользователей¹⁰.

⁹ Соловьев А.В. Осуществление гражданами конституционного права на забастовку: проблемы нового вызова // Гражданин и право. 2008. № 7. СПС «Гарант».

¹⁰ Одинцов С.В. Правовое регулирование «лизинга персонала» в России и зарубежных странах // Социальное и пенсионное право. 2008. № 2.

Представляется, что во избежание правовых казусов, целесообразно было бы закрепить положение, запрещающее работодателям принимать на работу работников в период разрешения коллективных трудовых споров и проведения работниками забастовки, кроме случаев, когда имеет место незаконная забастовка.

В настоящее время, в связи с распространением агентств, предоставляющих заемный труд, штрейкбрехерство получило распространение.

За счет средств, «сэкономленных» на зарплате бастующих, со штрейкбрехерами заключаются срочные трудовые договоры на время исполнения обязанностей отсутствующих работников (ст. 59 ТК РФ), поскольку на время забастовки за ее участниками сохраняется место работы и должность (ст. 414 ТК РФ).

Характеризуя в целом проблему привлечения временных работников, можно сделать следующий вывод: выполнение трудовых обязанностей бастующих другими работниками практически сводит к нулю эффект забастовки. Недаром 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 законодательстве¹¹.

Локаут – увольнение работников по инициативе работодателя в связи с их участием в коллективном трудовом споре или забастовке. Локаут выражается во временной приостановке деятельности работодателя, сопровождающейся массовыми увольнениями работников. Во многих экономически развитых странах локаут запрещен законодательством.

В настоящее время в статье 415 Трудового кодекса РФ закреплен запрет локаута в процессе урегулирования коллективного трудового спора, включая

¹¹ Комментарий к трудовому кодексу Российской Федерации. Издание пятое. Под ред. Ю.П. Орловского. 2009. СПС «Консультант плюс».

проведение забастовки. Трудовым кодексом не предусмотрено такое основание для увольнения работника, как участие в коллективном трудовом споре или забастовке. Существуют различные точки зрения на проблему локаута. Так, А.Д. Зайкин¹², Л.А. Сыроватская¹³ выступали за запрет локаута, другие исследователи, в частности, профессор В.Г. Сойфер, Лушников А.М., Лушникова М.В. считают, что локаут необходим как ответная мера работодателя на проводимую работниками забастовку.

Представляется, что запрет локаута имеет скорее положительные последствия, поскольку объективная оценка российской действительности позволяет рассматривать локаут в качестве гарантии работникам, все-таки решившимся отстаивать свои права при помощи забастовки.

Кодексом об административных правонарушениях Российской Федерации (ст. 5.34) предусмотрена административная ответственность в виде штрафа в размере от 4 до 5 тысяч рублей за увольнение работников в связи с коллективным трудовым спором и объявлением забастовки¹⁴. По мнению автора, указанный размер штрафа не является существенным для работодателя, и не может служить сдерживающим фактором. В работе предлагается увеличить размер ответственности до 50 тысяч рублей за каждый установленный факт незаконного увольнения работников, а также установить обязанность работодателя выплатить уволенным работникам компенсации в размере их среднего заработка.

Таким образом, несмотря на то, что позиция автора заключается в стремлении ограничить возможности работодателя по воздействию на работников в процессе разрешения коллективных трудовых споров, не следует забывать, что работодатель изначально является более сильной стороной в споре. Защита его интересов может быть обеспечена путем строгой регламентации процедурных моментов при разрешении

¹² Практикум по российскому трудовому праву/ под ред. Зайкина А.Д., М., 2000. С.597

¹³ Сыроватская Л.А. Трудовое право. Учебник. М., Юристъ. 2001.[Электронный ресурс]

¹⁴ Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30 декабря 2001 года № 195-ФЗ // СЗ РФ. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 1.

коллективных трудовых споров, введения обязательности создания забастовочных фондов, а также путем закрепления в законе новых форм воздействия, применяемых работниками.

В заключении подведены итоги, сформулированы основные выводы и предложения диссертационного исследования.

Основные положения диссертации отражены в следующих опубликованных работах автора:

1. Дрыжов Г.В. Способы взаимного воздействия сторон коллективного трудового спора для его разрешения // «Право и политика». 2010. № 9 (0,9 п.л.).

2. Дрыжов Г.В. Трудовой арбитраж как форма разрешения коллективных трудовых споров // «Право и политика». 2012. № 4 (1,3 п.л.).