Коллективные трудовые споры: понятие, органы и порядок рассмотрения и разрешения.

Конституция РФ (ч. 4 ст. 37) предоставляет работникам право на коллективные трудовые споры, а также на забастовку как один из способов их разрешения. Право на коллективные трудовые споры, признанное Конституцией РФ, может быть реализовано с использованием установленных федеральным законом способов их разрешения и ограничения в той мере, в какой это необходимо в целях защиты основ государственного строя, нравственности, здоровья, прав и законных интересов других лиц, обеспечения обороны страны и безопасности государства.

В соответствии с ч. 1 ст. 398 Трудового Кодекса РФ (далее ТК) коллективными трудовыми спорами признаются неурегулированные разногласия между сторонами по определенным этой же статьей вопросам. Разногласия становятся спором, если стороны (их представители) не достигли соглашения путем непосредственных переговоров и у работников (их представителей) возникла необходимость обратиться в предусмотренные ТК органы по разрешению коллективных трудовых споров[[1]](#footnote-1).

ТК РФ (ч. 1 ст. 6) относит установление порядка разрешения коллективных трудовых споров к компетенции федеральных органов. Это означает, что установленный федеральным законом порядок разрешения коллективных (как и индивидуальных) трудовых споров обязателен для применения на всей территории Российской Федерации.

Коллективные трудовые споры могут классифицироваться по различным основаниям. По предмету споры делятся на:

- не связанные с коллективно-договорным регулированием;

- возникающие по поводу заключения или выполнения коллективных договоров, соглашений.

Первая группа споров возникает по поводу установления или изменения условий труда, определяемых работодателем (единолично или с учетом мнения представительных органов работников), а также по поводу отказа работодателя учесть мнение представительного органа работников при принятии локального нормативного акта.

Предметом разногласий в этом случае являются требования работников установить (изменить) те или иные условия труда. Сторонами спора об установлении или изменении условий труда, учете мнения представительного органа работников выступают работодатель и соответствующий представительный орган работников. Иными словами, такие споры могут иметь место в конкретной организации. На уровне отрасли, региона, территории они не могут возникнуть.

Этот вид коллективных трудовых споров следует отнести к спорам интересов (экономическим спорам), т.е. конфликт возникает из-за столкновения противоположных интересов работников и работодателя. Каждая из сторон стремится установить выгодные для нее условия труда (принять локальный нормативный акт соответствующего содержания), однако ни у одной из них нет юридического права настаивать на выполнении своих требований.

Вторая группа споров с развитием механизма социального партнерства приобретает большую значимость и чаще встречается на практике. Эти споры объединены тем, что возникают в связи с коллективно-договорным процессом, однако они неоднородны и их, в свою очередь, можно разделить на две категории:

- возникающие по поводу заключения или изменения коллективных договоров, соглашений;

- возникающие по поводу выполнения условий и обязательств, предусмотренных коллективно-договорными актами.

Коллективные трудовые споры о заключении или изменении коллективных договоров, соглашений связаны с проведением коллективных переговоров. Предметом такого спора являются одно или несколько условий коллективно-договорного акта, он может быть связан с определением процедуры коллективных переговоров, состава комиссии по ведению переговоров и т.д.

Такие споры носят преддоговорный характер и относятся к конфликтам интересов.

Они могут возникнуть на любой стадии коллективных переговоров и на любом уровне (отраслевом, профессиональном, федеральном, региональном и т.д.). В зависимости от уровня, на котором возникает коллективный трудовой спор, его сторонами выступают: работодатель и представительный орган работников либо работодатели отрасли, региона, территории и т.п., интересы которых представляет объединение работодателей (иные представители), и соответствующие профессиональные союзы (их объединения).

Споры по поводу выполнения коллективного договора и соглашений являются конфликтами права (юридическими конфликтами). Они возникают при невыполнении работодателем принятых на себя обязательств или при толковании норм коллективно-договорного акта, т.е. из нарушения (реального или мнимого) прав работников, предусмотренных коллективным договором, соглашением.

Их сторонами выступают работодатель, допустивший неисполнение или ненадлежащее исполнение условий коллективно-договорного акта, и соответствующий представительный орган работников.

Конфликты права могут возникнуть лишь на уровне организации, поскольку обязательства по соблюдению условий, как коллективного договора, так и соглашения несут конкретные работодатели, а не их представители на коллективных переговорах. Это подчеркивается в ст. 25 ТК, которая называет в качестве стороны (т.е. полномочного субъекта соответствующих общественных отношений) социального партнерства работодателей, а не их объединения или иных представителей.

Поэтому коллективный спор о невыполнении отраслевого соглашения или его отдельных положений должен разрешаться на уровне конкретной организации.

Споры по вопросу применения законов и нормативных правовых актов (за исключением коллективных договоров и соглашений), даже если они затрагивают интересы всех работников организации, не могут рассматриваться в качестве коллективных. Не признаются коллективными трудовыми спорами и разногласия по поводу задержки выплаты заработной платы, если ее регулярность и конкретные сроки выплаты предусмотрены коллективным договором.

Работодатель в этом случае нарушает не коллективный договор, а нормы ТК, предусматривающие обязанность выплачивать работнику заработную плату (ст. 56 ТК) и соблюдать сроки выплаты (ст. 136ТК).

Коллективный договор в данной ситуации лишь уточняет трудовое законодательство, определяет размер и конкретную дату выплаты заработной платы. Сами же обязательства работодателя вытекают из соответствующих норм ТК и факта заключения трудового договора с работником. Такой спор должен рассматриваться в порядке, предусмотренном для разрешения индивидуальных трудовых споров.

В ТК четко обозначено понятие сторон коллективного трудового спора, к которым относятся не только работники и работодатели, но и их представители. В организациях такими представителями работников являются выборные профсоюзные органы и иные уполномоченные работниками представители (стачком и др.), выше организации - ассоциации профсоюзов и их представители. При наличии в организации профсоюза (или профсоюзов) работники, не являющиеся его (их) членами, могут уполномочить орган первичной профорганизации на представительство своих интересов, в том числе и в вопросах разрешения коллективных трудовых споров.

При отсутствии в организации первичной профорганизации, а также при наличии профорганизации, объединяющей менее половины работников, на общем собрании (конференции) работники могут поручить представление своих интересов указанной профорганизации либо иному представителю.

Представители выступают в интересах представляемой стороны (работников и работодателей), не имеют особых интересов в споре. Поэтому представители в силу закона не могут быть самостоятельной стороной коллективного трудового спора.

Порядок и способы разрешения возникающих конфликтов между работниками и работодателем в организации и за ее пределами позволяют сформулировать целостную систему урегулирования коллективных трудовых споров, добиться их цивилизованного разрешения на ранних стадиях возникновения, не приводящих к проведению забастовок как крайней меры разрешения коллективного трудового спора, отстаивания прав и интересов работников.

Разрешение коллективного трудового спора в настоящее время осуществляется в примирительном порядке (с использованием примирительных процедур). Решающее значение придается достижению компромисса, соглашению сторон, которое может быть заключено на любой стадии разрешения спора. Принудительное исполнение решения не применяется.

Примирительные процедуры, предусмотренные законом, представляют собой особый способ разрешения спора, нацеленный на достижение согласованного решения.

Для использования таких процедур создаются специальные примирительные органы.

Основываясь на международных нормах, ТК принял три этапа разрешения коллективного трудового спора: примирительная комиссия, посредник, трудовой арбитраж[[2]](#footnote-2), а также очередность использования примирительных процедур.

Порядок разрешения коллективного трудового спора представляет собой последовательное, с соблюдением установленных законодательством сроков и правил прохождения примирительных процедур. Законодательством предусмотрена максимальная свобода сторон в избрании примирительных процедур и последовательности их использования. По их выбору дозабастовочное рассмотрение спора может состоять из двух или трех этапов:

- примирительная комиссия - посредничество;

- примирительная комиссия - трудовой арбитраж;

- примирительная комиссия - посредничество - трудовой арбитраж[[3]](#footnote-3).

1) Первым органом, рассматривающим спор, признается примирительная комиссия. Она создается в срок до 3 рабочих дней с момента начала коллективного трудового спора, т.е. либо со дня сообщения работодателем об отклонении всех или части требований работников, либо по истечении срока, отведенного для ответа работодателя на требования работников (ст. 402 ТК).

Прохождение этой процедуры обязательно. Миновать ее и обратиться к помощи посредника или в трудовой арбитраж недопустимо. Только при недостижении согласия в примирительной комиссии стороны коллективного трудового спора могут перейти к другим этапам и использовать соответствующие механизмы - пригласить посредника или передать спор на рассмотрение трудового арбитража.

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

Определение понятия примирительных процедур дано в ч. 2 ст. 398 ТК. В силу закона это есть не что иное, как рассмотрение коллективного трудового спора в целях его разрешения примирительной комиссией, с участием посредника и (или) в трудовом арбитраже.

Принципиальным в части разрешения коллективного трудового спора с использованием примирительных процедур в указанной статье ТК является положение о том, что рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией является обязательным этапом. При этом каждая из сторон коллективного трудового пора имеет право обратиться в соответствующий государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров за оказанием юридической помощи в целях содействия разрешению данного коллективного трудового спора.

Порядок формирования, деятельности примирительной комиссии и принятия ею решений предусмотрены в ст. 402 ТК и в Постановлении Минтруда РФ от 14 августа 2002 г. № 57 «Об утверждении рекомендаций об организации работы по рассмотрению коллективных трудовых споров в примирительной комиссии».

При недостижении согласия в примирительной комиссии стороны коллективного трудового спора продолжают примирительные процедуры с участием посредника и (или) в трудовом арбитраже.

2) Инициатором передачи коллективного трудового спора на рассмотрение посредника выступают работники (их представители), так как они в большей мере заинтересованы в разрешении спора с работодателем, побуждении работодателя удовлетворить их требования.

Привлечение к разрешению коллективного трудового спора посредника осуществляется по соглашению сторон в течение 3 рабочих дней с момента составления примирительной комиссией протокола разногласий.

Основная цель привлечения посредника - разрешение сторонами коллективного трудового спора разногласий, возникших между ними по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективных договоров и соглашений, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников организации при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.Главная функция посредника - оказание помощи сторонам в поисках взаимоприемлемого решения по урегулированию коллективного трудового спора на основе конструктивного диалога[[4]](#footnote-4).

Посредником может быть любой независимый специалист, приглашаемый как сторонами, так и по рекомендации Федеральной службы по труду и занятости.

Служба в целях обеспечения оперативного подбора квалифицированных посредников ежегодно составляет списки лиц, предлагаемых к привлечению в качестве посредников при рассмотрении коллективных трудовых споров. Списки составляются с учетом предложений представителей работников и работодателей после согласования с лицами, предлагаемыми в качестве посредников. Они должны содержать о них следующие сведения: фамилию, имя, отчество, год рождения, образование, место работы, специальность, занимаемую должность и другие сведения, отражающие практический опыт работы в области социально – трудовых отношений и урегулирования трудовых споров.

Порядок рассмотрения коллективного трудового спора с участием посредника определяется соглашением сторон с участием посредника.

Вопросы организационного обеспечения рассмотрения коллективного трудового спора решаются сторонами. Рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника осуществляется в срок до семи рабочих дней со дня приглашения посредника.

В случае необходимости сроки, предусмотренные для проведения примирительных процедур с участием посредника, могут быть продлены по согласованию сторон.

3) Есть еще одна примирительная процедура, к которой можно прибегнуть вместо или после рассмотрения спора посредником. Это трудовой арбитраж. Он представляет собой временно действующий орган по рассмотрению коллективного трудового спора. Действует в период рассмотрения конкретного коллективного трудового спора.

В трудовом арбитраже, который может состояться как после комиссии, с участием посредника, так и минуя этот второй этап, если стороны решили перейти к рассмотрению спора, не решенного примирительной комиссией, в трудовом арбитраже.

Рассмотрение коллективного трудового спора в трудовом арбитраже регламентировано Постановлением Минтруда РФ от 14.08.2002г. № 59 «Об утверждении рекомендаций об организации работы по рассмотрению коллективных трудовых споров в трудовом арбитраже»[[5]](#footnote-5).

При рассмотрении коллективного трудового спора трудовой арбитраж создается в случаях:

- уклонения одной из сторон коллективного трудового спора от участия в создании или работе примирительной комиссии;

- недостижения сторонами согласованного решения относительно кандидатуры посредника в течение трех рабочих дней;

- рассмотрения коллективного трудового спора между работниками и работодателями организаций, в которых законодательством Российской Федерации запрещено или ограничено проведение забастовок;

- недостижения согласия при рассмотрении коллективного трудового спора примирительной комиссией, если стороны в качестве следующей примирительной процедуры выбрали рассмотрение спора в трудовом арбитраже.

Рассмотрение спора в трудовом арбитраже производится только в том случае, если стороны заключили соглашение в письменной форме об обязательном выполнении его решений (ч. 1 ст. 404 ТК). Это касается также случаев, когда: одна из сторон коллективного трудового спора: уклоняется от участия в создании примирительной комиссии или ее работе (ч. 1 ст. 406 ТК); стороны переходят к формированию трудового арбитража, однако спор рассматривается и в этом случае в трудовом арбитраже, только если достигнуто соглашение об обязательности его решения.

В Москве содействие сторонам коллективного трудового спора в создании трудового арбитража и обеспечение деятельности конкретного трудового арбитража, в частности предоставление помещения для заседаний, нормативной базы и т.п., в порядке эксперимента возложены на специально созданное учреждение под названием "Трудовой арбитражный суд для разрешения коллективных трудовых споров".

Это учреждение создано в соответствии с Постановлением правительства Москвы от 11.09.2001 N 840-ПП Московской федерацией профсоюзов, Московской конфедерацией промышленников и предпринимателей, Комитетом общественных и межрегиональных связей правительства Москвы и специализированной коллегией адвокатов «Инюрколлегия».

Учреждение "Трудовой арбитражный суд для разрешения коллективных трудовых споров" не является частью судебной системы РФ, не осуществляет правосудия и не принимает решений, обеспеченных государственным принуждением. Его основной задачей является содействие разрешению коллективных трудовых споров.

Стороны коллективного трудового спора, возникшего в Москве, для создания трудового арбитража должны будут обратиться в учреждение «Трудовой арбитражный суд», которое предлагает конкретные кандидатуры трудовых арбитров (составы трудовых арбитражей), участвует в определении регламента работы трудового арбитража и его полномочий.

Основной целью созданного учреждения выступает обеспечение эффективного разрешения трудовых конфликтов на основе Трудового кодекса[[6]](#footnote-6).

Суд не назван в числе органов, рассматривающих коллективные трудовые споры. К его компетенции относится лишь рассмотрение вопросов о законности проведения забастовок[[7]](#footnote-7).

Существенной гарантией для работников и их представителей является возможность направления копии требований в соответствующий государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров.

В настоящее время таким органом является Федеральная служба по труду и занятости (Роструд). Ее полномочия в сфере урегулирования коллективных трудовых споров определены ТК и соответствующими постановлениями Правительства РФ.

Трудовой Кодекс (ст. 400) обязывает работодателя принять требования работников к рассмотрению их требований и о принятом решении в течение трех рабочих дней со дня получения требования сообщить представительному органу работников организации (филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения), индивидуального предпринимателя в письменной форме принятое им решение. Следовательно, на работодателя возложена обязанность принять требования работников к рассмотрению.

То же самое обязаны сделать и представители работодателей (объединений работодателей), но срок для их ответа установлен в течение месяца со дня получения требований профсоюзов (их объединений).

День сообщения решения работодателя (его представителя) об отклонении полностью или частично требований работников (их представителя) считается моментом начала коллективного трудового спора (ч. 3 ст. 398 ТК). Если работодатель в течение трех дней не сообщил о принятом решении, моментом начала коллективного трудового спора считается день, следующий за истечением трехдневного срока, предоставленного работодателю для ответа (см. ст. 14 ТК).

Уклонение работодателя или его представителя от получения требований работников рассматривается как административное правонарушение и наказывается в соответствии со ст. 5.28 КоАП РФ.

Практическое задание: Решите письменно задачу

Задача № 5

Программист Степанов в обеденный перерыв по неосторожности сломал компьютер фирмы. В ходе проведенной проверки установлено, что материальный ущерб, причиненный Степановым, составил 52 тысяч рублей. Средняя заработная плата Степанова - 25 тысяч рублей. Приказом администрации Степанов должен был возместить ущерб в размере 52 тысяч рублей. Степанов с данным приказом не согласился и обратился в суд с просьбой отменить данный приказ.

1. Имеются ли условия для привлечения Степанова к материальной ответственности? Укажите, какие.

Для наступления материальной ответственности в соответствии со ст. 233 ТК здесь наблюдается наличие одновременно нескольких условий:

- во-первых, наличие ущерба в размере 52 тысяч рублей, причиненного Степановым фирме;

- во-вторых, противоправное поведение Степанова в форме действия. Противоправность его поведения заключается в том , что он нарушил: а) правила внутреннего трудового распорядка, согласно которого обеденный перерыв предоставляется для отдыха и питания, б) правила эксплуатации компьютеров.

- в-третьих, противоправное поведение Степанова является виновным (в форме неосторожности).

- в-четвертых, имеется наличие причинной связи между противоправным поведением Степанова и наступившим ущербом.

Этот подход подтвержден и позицией Пленума Верховного Суда РФ, зафиксированной в Постановлении от 16 ноября 2006 г. N 52 "О применении законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю" (п. 4).

2. Какую материальную ответственность понесет Степанов?

В соответствии со п.8 243 ТК Степанов должен понести полную материальную ответственность. Хотя он и нанёс ущерб по неосторожности и мог бы ввиду этого быть привлечён к ограниченной материальной ответственности в размере среднего месячного заработка, тем не менее, в данном случае должна быть применена полная материальная ответственность, так как ущерб причинен Степановым не при исполнении им своих трудовых обязанностей, а в свободное время.

Это и должна доказать администрация, что Степанов, используя компьютер в обеденный перерыв и сломав его, при этом не выполнял обязанности, закрепленные в его трудовом договоре, не выполнял распоряжение работодателя.

3. В каком размере, и в каком порядке должен быть возмещен материальный ущерб, причиненный Степановым?

В соответствии со ст. 242 ТК Степанов за причиненный ущерб должен нести полную материальную ответственность и возместить причиненный работодателю прямой действительный ущерб в полном размере - 52 тысяч рублей.

В соответствии со ст. 248 ТК сумма причиненного ущерба, подлежащая взысканию со Степанов, превышает его средний месячный заработок и так как он с данным приказом не согласился, то взыскание может осуществляться только судом, поэтому приказ администрации является неправомерным.

4. Какое решение должен принять суд?

Суд должен удовлетворить иск Степанова и обязать администрацию фирмы отменить приказ.

Администрация в свою очередь может, собрав и подготовив необходимые документы, в соответствии со ст. 247 ТК, обратиться с иском в суд о взыскании со Степанова 52 тыс.руб.

ЛИТЕРАТУРА

1. Трудовой кодекс РФ. Федеральный закон от 30.12.2001 N 197-ФЗ. (в ред. Федерального закона от 30.12.2008 N 313-ФЗ).
2. Постановление Минтруда РФ от 14.08.2002г. № 59 «Об утверждении рекомендаций об организации работы по рассмотрению коллективных трудовых споров в трудовом арбитраже». Бюллетень Министерства труда и социального развития Российской Федерации. 2002. № 8.
3. Постановление Минтруда РФ от 14 августа 2002 г. № 57 «Об утверждении рекомендаций об организации работы по рассмотрению коллективных трудовых споров в примирительной комиссии».
4. Постановление Минтруда РФ от 14 августа 2002 г. № 58 «Об утверждении рекомендаций об организации работы по рассмотрению коллективных трудовых споров с участием посредника».
5. Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации № 2 от 17 марта 2004 г. «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации».
6. Постановление Пленума Верховного Суда РФ, з от 16 ноября 2006 г. N 52 "О применении законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю".
7. Постановление Правительства Москвы от 11.09.2001г. № 840-ПП «О создании учреждения «Трудовой арбитражный суд» для разрешения коллективных трудовых споров».
8. Ершова Е.А. Трудовое право в России. – М.: Статут, 2007.
9. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. / Под ред. К. Н. Гусова. - М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2007.
10. Козлов С. И. Трудовые споры: часто задаваемые вопросы, образцы документов. – М.,2008.
11. Трудовое право России. Учебник. - Ю.П. Орловский, А.Ф. Нуртдинова. - 2-е изд. - М.: Юрид. фирма «КОНТРАКТ»: «ИНФРА-М», 2008.
1. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. / Под ред. К. Н. Гусова. - М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2007. С.246-249. [↑](#footnote-ref-1)
2. Статья 401 Трудового Кодекса РФ. [↑](#footnote-ref-2)
3. Трудовое право России. Учебник. - Ю.П. Орловский, А.Ф. Нуртдинова. - 2-е изд. - М.: Юрид. фирма «КОНТРАКТ»: «ИНФРА-М», 2008.С. 302. [↑](#footnote-ref-3)
4. Постановление Минтруда РФ от 14 августа 2002 г. № 58 «Об утверждении рекомендаций об организации работы по рассмотрению коллективных трудовых споров с участием посредника». [↑](#footnote-ref-4)
5. Бюллетень Министерства труда и социального развития Российской Федерации. - 2002. № 8. [↑](#footnote-ref-5)
6. Трудовое право России. Учебник. - Ю.П. Орловский, А.Ф. Нуртдинова. - 2-е изд. - М.: Юрид. фирма «КОНТРАКТ»: «ИНФРА-М», 2008.С.301 [↑](#footnote-ref-6)
7. п. 59 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" // БВС РФ. 2004. N 6 [↑](#footnote-ref-7)