Вариант №10

Рассмотрение коллективных споров. Забастовки, понятие, порядок проведения

Содержание

1. Примирительные процедуры в ходе коллективного трудового спора
2. Гарантии представителей сторон в связи с разрешением коллективного трудового спора
3. Правовое регулирование забастовки

Список литературы

1. Примирительные процедуры в ходе коллективного трудового спора

Трудовые споры — это неурегулированные разногласия, возникающие между работником или коллективом работников и работодателем по вопросам, связанным с применением труда. Действительно, в процессе применения труда в рамках трудовых отношений работника с работодателем могут возникать и возникают разногласия, которые зачастую перерастают в трудовые споры.

Трудовой спор считается возникшим, когда разногласия не урегулированы путем непосредственных переговоров работника (коллектива) с работодателем. Поэтому, чтобы не доводить разногласия до трудового спора, работнику (коллективу) следует попытаться урегулировать их непосредственно с работодателем.

Наличие трудовых споров — свидетельство неблагополучия в обществе в целом и в рамках трудовых коллективов в частности.

Причин возникновения трудовых спорив много, и они разные. Наиболее распространенная — это нарушение работодателем трудовых прав отдельных работников или трудовых коллективов в целом.

Коллективными трудовыми спорами признаются неурегулированные разногласия между работниками (их представителями) и работодателями (их 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 локальных нормативных актов (ст. 398 ТК).

Возникновению коллективного трудового спора предшествует проведение трудовым коллективом собрания (конференции) с целью избрания полномочных представителей трудового коллектива для участия в разрешении спора и письменного оформления требований коллектива, которые направляются работодателю. Копия требований может быть направлена в соответствующий государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров, который в этом случае обязан проверить получение требований другой стороной коллективного трудового спора (ст. 399 ТК). Если работодатель в течение 3 рабочих дней письменно не сообщит о своем решении по существу требований коллектива или отклонит их, коллективный трудовой спор считается возникшим.

Рассмотрение спора начинается с примирительных процедур (ст. 401 406 ТК).

Первым этапом является рассмотрение спора в примирительной комиссии, формируемой из представителей сторон на равноправной основе, которая должна разрешить трудовой спор в срок до 5 рабочих дней с момента ее образования. Решение в комиссии принимается по соглашению сторон и имеет обязательную силу, обжалованию не подлежит. Следовательно, если стороны пришли к соглашению, их решение обязательно и спор считается разрешенным. Порядок и сроки исполнения решений устанавливаются примирительной комиссией.

Если соглашение не достигнуто, стороны приступают к переговорам о приглашении посредника и (или) создании трудового арбитража. Следующим этапом становится рассмотрение спора представителями сторон с участием посредника или передача спора в трудовой арбитраж. Таким образом, возможна либо двухэтапная (примирительная комиссия, трудовой арбитраж), либо трехэтапная примирительная процедура (примирительная комиссия, рассмотрение спора с участием посредника, рассмотрение спора в трудовом арбитраже).

При трехэтапной примирительной процедуре вторым этапом является рассмотрение спора представителями сторон с участием посредника, который приглашается сторонами, либо рекомендуется государственным органом по урегулированию коллективных трудовых споров. Если в течение 3 рабочих дней стороны не достигли соглашения о кандидатуре посредника, то они приступают к созданию трудового арбитража.

Спор с участием посредника должен быть рассмотрен в срок до 7 рабочих дней с момента его приглашения и завершиться принятием согласованного решения в письменной форме или составлением протокола разногласий, если такого решения принять не удалось.

В последнем случае спор передается в трудовой арбитраж, который является временно действующим органом и создается в случае, если стороны спора заключили соглашение в письменной форме об обязательном выполнении его решения. Создание трудового арбитража, его состав, регламент, полномочия оформляются решением работодателя, представителей работников и государственного органа по урегулированию коллективных трудовых споров. Спор должен быть рассмотрен в срок до 5 рабочих дней со дня создания трудового арбитража.

Трудовой арбитраж принимает решение по существу трудового спора, которое передается заинтересованным сторонам. На этом примирительные процедуры заканчиваются.

В случаях когда в соответствии с законодательством забастовка не может быть проведена, создание трудового арбитража обязательно и его решение имеет для сторон обязательную силу.

Если примирительные процедуры не привели к разрешению коллективного трудового спора либо работодатель уклоняется от примирительных процедур, не выполняет соглашение, достигнутое в ходе разрешения спора, либо отказывается от выполнения рекомендаций трудового арбитража, работники вправе приступить к организации забастовки (ст. 406, 409ТК).

Право на забастовку как способ разрешения коллективных трудовых споров является конституционным правом граждан России, закрепленным в ст. 37 Конституции РФ.

Порядок организации и проведения забастовок регламентируется ст. 410-414 ТК. Участие в забастовке является добровольным. Никто не может быть принужден к участию или отказу от участия в забастовке.

На время забастовки за работниками сохраняется место работы и должность, однако заработную плату работодатель вправе не выплачивать, за исключением работников, занятых выполнением обязательного минимума работ (услуг).

В ст. 413 ТК предусмотрены случаи запрещения проведения забастовок в целях обеспечения безопасности страны, защиты жизни и здоровья граждан, обеспечения нормальной жизнедеятельности населения. Допускается ограничение права на забастовки федеральными законами.

Забастовки, запрещенные законом, а также объявленные без учета сроков, процедур и требований, установленных Трудовым кодексом, признаются незаконными.

Работники, продолжающие незаконную забастовку, несут дисциплинарную ответственность как за нарушение трудовой дисциплины (СТ.417ТК).

1. Гарантии представителей сторон в связи с разрешением коллективного трудового спора

В соответствии со ст. 405 члены примирительной комиссии, трудовые арбитры на время участия в разрешении коллективного трудового спора освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок не более трех месяцев в течение одного года.

Участвующие в разрешении коллективного трудового спора представители работников, их объединений не могут быть в период разрешения коллективного трудового спора подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя без предварительного согласия уполномочившего их на представительство органа.

1. Правовое регулирование забастовки

Правовое регулирование забастовки, нашло свое отражение в статьях 410-417 Трудового кодекса Российской федерации.

Решение об объявлении забастовки (ст.410 ТК) принимается собранием (конференцией) работников организации (филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения), индивидуального предпринимателя по предложению представительного органа работников, ранее уполномоченного ими на разрешение коллективного трудового спора.

Решение об участии работников данного работодателя в забастовке, объявленной профессиональным союзом (объединением профессиональных союзов), принимается собранием (конференцией) работников данного работодателя без проведения примирительных процедур.

Собрание работников данного работодателя считается правомочным, если на нем присутствует не менее половины от общего числа работников. Конференция работников данного работодателя считается правомочной, если на ней присутствует не менее двух третей делегатов конференции.

Работодатель обязан предоставить помещение и создать необходимые условия для проведения собрания (конференции) работников и не имеет права препятствовать его (ее) проведению.

Решение считается принятым, если за него проголосовало не менее половины работников, присутствующих на собрании (конференции). При невозможности проведения собрания (созыва конференции) работников представительный орган работников имеет право утвердить свое решение, собрав подписи более половины работников в поддержку проведения забастовки.

После пяти календарных дней работы примирительной комиссии может быть однократно объявлена часовая предупредительная забастовка, о которой работодатель должен быть предупрежден в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня.

При проведении предупредительной забастовки орган, ее возглавляющий, обеспечивает минимум необходимых работ (услуг) в соответствии с настоящим Кодексом.

О начале предстоящей забастовки работодатель должен быть предупрежден в письменной форме не позднее чем за десять календарных дней.

В решении об объявлении забастовки указываются:

* перечень разногласий сторон коллективного трудового спора, являющихся основанием для объявления и проведения забастовки;
* дата и время начала забастовки, ее предполагаемая продолжительность и предполагаемое количество участников. При этом забастовка не может быть начата позднее двух месяцев со дня принятия решения об объявлении забастовки;
* наименование органа, возглавляющего забастовку, состав представителей работников, уполномоченных на участие в примирительных процедурах;
* предложения по минимуму необходимых работ (услуг), выполняемых в период проведения забастовки работниками организации (филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения), индивидуального предпринимателя.

Работодатель предупреждает о предстоящей забастовке соответствующий государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров.

В случае, когда забастовка не была начата в срок, определенный решением об объявлении забастовки, дальнейшее разрешение коллективного трудового спора осуществляется в порядке, установленном статьей 401 Трудового Кодекса.

Забастовку возглавляет представительный орган работников. (ст. 411 ТК) Орган, возглавляющий забастовку, имеет право созывать собрания (конференции) работников, получать от работодателя информацию по вопросам, затрагивающим интересы работников, привлекать специалистов для подготовки заключений по спорным вопросам.

Орган, возглавляющий забастовку, имеет право приостановить забастовку. Для возобновления забастовки не требуется повторного рассмотрения спора примирительной комиссией или в трудовом арбитраже. Работодатель и соответствующий государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров должны быть предупреждены о возобновлении забастовки не позднее чем за три рабочих дня.

В период проведения забастовки стороны коллективного трудового спора обязаны продолжить разрешение этого спора путем проведения примирительных процедур.

Работодатель, органы исполнительной власти, органы местного самоуправления и орган, возглавляющий забастовку, обязаны принять зависящие от них меры по обеспечению в период забастовки общественного порядка, сохранности имущества работодателя и работников, а также работы машин и оборудования, остановка которых представляет непосредственную угрозу жизни и здоровью людей.

Перечень минимума необходимых работ (услуг), выполняемых в период проведения забастовки работниками организаций (филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений), индивидуальных предпринимателей, деятельность которых связана с безопасностью людей, обеспечением их здоровья и жизненно важных интересов общества, в каждой отрасли (подотрасли) экономики разрабатывается и утверждается федеральным органом исполнительной власти, на который возложены координация и регулирование деятельности в соответствующей отрасли (подотрасли) экономики, по согласованию с соответствующим общероссийским профессиональным союзом. В случае, если в отрасли (подотрасли) экономики действует несколько общероссийских профессиональных союзов, перечень минимума необходимых работ (услуг) утверждается по согласованию со всеми действующими в отрасли (подотрасли) экономики общероссийскими профессиональными союзами. Порядок разработки и утверждения перечня минимума необходимых работ (услуг) определяется Правительством Российской Федерации.

Орган исполнительной власти субъекта Российской Федерации на основе перечней минимума необходимых работ (услуг), разработанных и утвержденных соответствующими федеральными органами исполнительной власти, разрабатывает и утверждает по согласованию с соответствующими территориальными объединениями организаций профессиональных союзов (объединениями профессиональных союзов) региональные перечни минимума необходимых работ (услуг), конкретизирующие содержание и определяющие порядок применения федеральных отраслевых перечней минимума необходимых работ (услуг) на территории соответствующего субъекта Российской Федерации.

Минимум необходимых работ (услуг), выполняемых в период проведения забастовки работниками организации (филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения), индивидуального предпринимателя, определяется соглашением сторон коллективного трудового спора совместно с органом местного самоуправления на основе перечней минимума необходимых работ (услуг) в пятидневный срок со дня принятия решения об объявлении забастовки. Включение вида работ (услуг) в минимум необходимых работ (услуг) должно быть мотивировано вероятностью причинения вреда здоровью или угрозой жизни граждан. В минимум необходимых работ (услуг) не могут быть включены работы (услуги), не предусмотренные соответствующими перечнями минимума необходимых работ (услуг).

В случае недостижения соглашения минимум необходимых работ (услуг) устанавливается органом исполнительной власти субъекта Российской Федерации.

Решение указанного органа, устанавливающее минимум необходимых работ (услуг), может быть обжаловано сторонами коллективного трудового спора в суд.

При необеспечении минимума необходимых работ (услуг) забастовка может быть признана незаконной.

В соответствии со статьей 55 Конституции Российской Федерации являются незаконными и не допускаются забастовки:

а) в периоды введения военного или чрезвычайного положения либо особых мер в соответствии с законодательством о чрезвычайном положении; в органах и организациях Вооруженных Сил Российской Федерации, других военных, военизированных и иных формированиях, организациях (филиалах, представительствах или иных обособленных структурных подразделениях), непосредственно ведающих вопросами обеспечения обороны страны, безопасности государства, аварийно-спасательных, поисково-спасательных, противопожарных работ, предупреждения или ликвидации стихийных бедствий и чрезвычайных ситуаций; в правоохранительных органах; в организациях (филиалах, представительствах или иных обособленных структурных подразделениях), непосредственно обслуживающих особо опасные виды производств или оборудования, на станциях скорой и неотложной медицинской помощи;

б) в организациях (филиалах, представительствах или иных обособленных структурных подразделениях), непосредственно связанных с обеспечением жизнедеятельности населения (энергообеспечение, отопление и теплоснабжение, водоснабжение, газоснабжение, авиационный, железнодорожный и водный транспорт, связь, больницы), в том случае, если проведение забастовок создает угрозу обороне страны и безопасности государства, жизни и здоровью людей.

Право на забастовку может быть ограничено федеральным законом.

Забастовка при наличии коллективного трудового спора является незаконной, если она была объявлена без учета сроков, процедур и требований, предусмотренных настоящим Кодексом.

Решение о признании забастовки незаконной принимается верховными судами республик, краевыми, областными судами, судами городов федерального значения, судами автономной области и автономных округов по заявлению работодателя или прокурора.

Решение суда доводится до сведения работников через орган, возглавляющий забастовку, который обязан немедленно проинформировать участников забастовки о решении суда.

Решение суда о признании забастовки незаконной, вступившее в законную силу, подлежит немедленному исполнению. Работники обязаны прекратить забастовку и приступить к работе не позднее следующего дня после вручения копии указанного решения суда органу, возглавляющему забастовку.

В случае создания непосредственной угрозы жизни и здоровью людей суд вправе неначавшуюся забастовку отложить на срок до 30 дней, а начавшуюся - приостановить на тот же срок.

В случаях, имеющих особое значение для обеспечения жизненно важных интересов Российской Федерации или отдельных ее территорий, Правительство Российской Федерации вправе приостановить забастовку до решения вопроса соответствующим судом, но не более чем на десять календарных дней.

Гарантии и правовое положение работников в связи с проведением забастовки (ст. 414 ТК)

Участие работника в забастовке не может рассматриваться в качестве нарушения трудовой дисциплины и основания для расторжения трудового договора, за исключением случаев неисполнения обязанности прекратить забастовку в соответствии с частью шестой статьи 413 Трудового Кодекса.

Запрещается применять к работникам, участвующим в забастовке, меры дисциплинарной ответственности, за исключением случаев, предусмотренных частью шестой статьи 413 Трудового Кодекса.

На время забастовки за участвующими в ней работниками сохраняются место работы и должность.

Работодатель имеет право не выплачивать работникам заработную плату за время их участия в забастовке, за исключением работников, занятых выполнением обязательного минимума работ (услуг).

Коллективным договором, соглашением или соглашениями, достигнутыми в ходе разрешения коллективного трудового спора, могут быть предусмотрены компенсационные выплаты работникам, участвующим в забастовке.

Работникам, не участвующим в забастовке, но в связи с ее проведением не имевшим возможности выполнять свою работу и заявившим в письменной форме о начале в связи с этим простоя, оплата простоя не по вине работника производится в порядке и размерах, которые предусмотрены Трудовым Кодексом. Работодатель имеет право переводить указанных работников на другую работу в порядке, предусмотренном настоящим Трудовым Кодексом.

Коллективным договором, соглашением или соглашениями, достигнутыми в ходе разрешения коллективного трудового спора, может быть предусмотрен более льготный порядок выплат работникам, не участвующим в забастовке, чем предусмотренный Трудовым Кодексом.

В процессе урегулирования коллективного трудового спора, включая проведение забастовки, запрещается локаут - увольнение работников по инициативе работодателя в связи с их участием в коллективном трудовом споре или в забастовке.

Представители работодателя, уклоняющиеся от получения требований работников и участия в примирительных процедурах, в том числе не предоставляющие помещения для проведения собрания (конференции) по выдвижению требований, объявлению забастовки или препятствующие его (ее) проведению, привлекаются к дисциплинарной ответственности в соответствии с Трудовым Кодексом или административной ответственности в порядке, который установлен законодательством Российской Федерации об административных правонарушениях.

Представители работодателя и работников, виновные в невыполнении обязательств по соглашению, достигнутому в результате примирительной процедуры, а также виновные в неисполнении либо отказывающиеся от исполнения решения трудового арбитража, привлекаются к административной ответственности в порядке, который установлен законодательством Российской Федерации об административных правонарушениях.

Работники, приступившие к проведению забастовки или не прекратившие ее на следующий рабочий день после доведения до органа, возглавляющего забастовку, вступившего в законную силу решения суда о признании забастовки незаконной либо об отсрочке или о приостановке забастовки, могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию за нарушение трудовой дисциплины.

Представительный орган работников, объявивший и не прекративший забастовку после признания ее незаконной, обязан возместить убытки, причиненные работодателю незаконной забастовкой, за счет своих средств в размере, определенном судом.

Список литературы

Нормативные правовые и международные акты

1. Конституция Российской Федерации (принята на всенародном голосовании 12 декабря 1993г.) М.: Юридическая литература, 2008.
2. "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 № 197-ФЗ (принят ГД ФС РФ 21.12.2001) (ред. от 25.11.2009)
3. О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности: Федеральный закон от 12.01.1996 №10-ФЗ (в ред. от 09.05.2005) // СЗ РФ. №19. Ст. 1752.

Учебная и научная литература

1. Комментарий к Трудовому кодексу РФ / Под редакцией О. Н. Ковалевой. – М.: ИКФ ОМЕГА –Л, 2009. С.
2. Трудовое право России: Учебник / Под ред. А.М. Куренного.-М.: Юристъ, 2006.-493 с.
3. Ершов В.В., Ершова Е.А. Судебная практика рассмотрения трудовых споров// Трудовое право. 1998.№1
4. Костян И.А Трудовые споры. Судебный порядок рассмотрения трудовых дел. М., 2004.
5. Лупарев Е.П. Соотношение административно-правовых и других категорий юридических споров // Российская юстиция. 2003. №2.
6. Малова Н. Трудовые конфликты, посредничество и арбитраж // Человек и труд. 1995. №9