КОНТРОЛЬНАЯ РАБОТА

По дисциплине "Трудовое право"

СОДЕРЖАНИЕ

I. Теоретическое задание: Забастовка как способ разрешения коллективного трудового спора

1. Понятие забастовки, порядок объявления забастовки

2. Гарантии работникам в связи с проведением забастовки

3. Незаконные забастовки

Задача № 1

Задача № 2

Задача № 3

Список литературы

забастовка трудовой спор стачка

# I. Теоретическое задание: Забастовка как способ разрешения коллективного трудового спора

## 1. Понятие забастовки, порядок объявления забастовки

Определение понятия забастовки приведено в двух нормативных актах: Трудовом кодексе и в Федеральном законе от 23 ноября 1995 г. N 175-ФЗ "О порядке разрешения коллективных трудовых споров".

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

Понятие забастовки в обоих законодательных документах одинаково. Право работников на забастовку признается как способ разрешения коллективного трудового спора и в основном законе Российской Федерации - Конституции РФ. Это закреплено в статье 37. Забастовка - весьма радикальное средство борьбы работников за свои права, и закон в связи с этим регулирует условия, при которых использование забастовки как способа разрешения возникшего трудового конфликта является правомерным.

Если примирительные процедуры не привели к разрешению коллективного трудового спора либо работодатель уклоняется от примирительных процедур, не выполняет соглашения, достигнутого в ходе разрешения коллективного трудового спора, то работники или их представители вправе приступить к организации забастовки.

Участие в забастовке является добровольным. Никто не может быть принужден к участию или отказу от участия в забастовке.

Лица, принуждающие работников к участию или отказу от участия в забастовке, несут дисциплинарную, административную, уголовную ответственность в порядке, установленном настоящим Кодексом, иными федеральными законами. Представители работодателя не вправе организовывать забастовку и принимать в ней участие (ст. 409 Трудового кодекса).

Если сравнить текст ст. 409 Трудового кодекса и аналогичную статью Федерального закона от 23 ноября 1995 г. (ст. 13), то можно обратить внимание, что текст ст. 409 не предусматривает права работников в ходе разрешения коллективного трудового спора использовать такие средства воздействия (давления) на работодателя, как собрания, митинги, демонстрации и пикетирование, хотя все это и не запрещено Конституцией РФ (ст. 31 и 37).

Трудовой кодекс регулирует способы разрешения коллективного трудового спора. Это - участие в примирительных процедурах (ст. 405) и забастовка (ст. 409), в связи с чем для участников предусмотрены определенные гарантии. Закон устанавливает случаи, когда работники могут быть освобождены от работы в связи с рассмотрением трудового спора или имеют право отказаться от выполнения трудовых обязанностей. Такие гарантии на проведение собраний, митингов, демонстраций и пикетирования не распространяются. Все эти мероприятия могут проводиться во внерабочее время для участников акций протеста.

Трудовой кодекс детально регламентирует вопросы процедуры проведения забастовки. Нарушение порядка объявления забастовки может повлечь признание ее судом незаконной. Заявление об объявлении забастовки вправе делать только орган, который от имени работников участвовал в рассмотрении коллективного спора на всех его стадиях.

Решение об объявлении забастовки принимается собранием (конференцией) работников организации (филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения) по предложению представительного органа работников, ранее уполномоченного работниками на разрешение коллективного трудового спора. Решение об объявлении забастовки, принятое профессиональным союзом (объединением профессиональных союзов), утверждается для каждой организации собранием (конференцией) работников данной организации.

В данном случае Кодекс устанавливает квалифицированный кворум, когда решение принимается не простым большинством (свыше половины общего числа работников), а более высоким.

Собрание (конференция) работников считается правомочным, если на нем присутствует не менее двух третей от общего числа работников (делегатов конференции). Это и понятно, так как забастовка затрагивает интересы всех работников организации.

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

Невыполнение работодателем своих обязанностей по созданию условий для проведения собрания (конференции) рассматривается как административное правонарушение.

В исключительных случаях, когда собрание невозможно провести по объективным причинам, допускается, что решение об объявлении забастовки утверждается путем сбора подписей работников в ее поддержку (необходимо собрать подписи более половины работников организации).

Еще на первом этапе коллективного трудового спора (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 (ст. 412).

Статьей 410 Трудового кодекса определен круг вопросов, которые должны быть указаны в решении об объявлении забастовки:

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;

наименование органа, возглавляющего забастовку, состав представителей работников, уполномоченных на участие в примирительных процедурах;

предложения по минимуму необходимых работ (услуг), выполняемому в организации, филиале, представительстве, ином обособленном структурном подразделении в период проведения забастовки.

Работодатель предупреждает о предстоящей забастовке Службу по урегулированию коллективных трудовых споров.

Согласно ст. 410 предложение об объявлении забастовки вносит тот представительный орган, который был ранее уполномочен на участие в коллективном трудовом споре. Иное дело руководить забастовкой. Принимая решение об объявлении забастовки, собрание (конференция) работников может поручить руководство забастовкой другому представительному органу работников.

Работники ничем не ограничены в выборе представительного органа, который будет руководить забастовкой.

Если забастовка объявлена профессиональным союзом, то возглавлять будет соответствующий орган профсоюза согласно его уставу.

Если забастовка была от имени работников объявлена иными представителями, избираемыми работниками, то эти представители и возглавляют забастовку, будь этот орган назван советом трудового коллектива, рабочим советом, стачечным комитетом или руководство забастовкой будет поручено работникам, не являющимся членами профсоюза - первичной профсоюзной организации - любой из этих органов будет пользоваться всеми правами, предусмотренными ст. 411 Трудового кодекса.

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 организации (филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения) и работников, а также работы машин и оборудования, остановка которых представляет непосредственную угрозу жизни и здоровью людей.

Необходимо отметить, что статьей 16 Федерального закона от 23 ноября 1995 г. предусмотрен перечень минимума необходимых работ (услуг) в организациях, филиалах, представительствах, деятельность которых связана с безопасностью людей, обеспечением их здоровья и жизненно важных интересов общества.

В минимум необходимых работ (услуг) в организации, филиале, представительстве не могут быть включены работы (услуги), не предусмотренные соответствующими перечнями минимума необходимых работ (услуг).

В случае недостижения соглашения минимум необходимых работ (услуг) в организации, филиале, представительстве устанавливается органом исполнительной власти субъекта РФ. Решение указанного органа, устанавливающее минимум необходимых работ (услуг) в организации, филиале, представительстве, может быть обжаловано сторонами в суд.

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

## 2. Гарантии работникам в связи с проведением забастовки

Закон предусматривает ряд гарантий, которые обеспечивают право работников на объявление и проведение забастовки. Согласно ст. 414 Трудового кодекса 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 ч. 6 ст. 413 Трудового кодекса.

Поскольку участие в забастовке является правомерным, то работодатель не имеет права применять к ее участникам меры дисциплинарной ответственности. Если коллективным договором, соглашением или соглашением, достигнутым в ходе разрешения коллективного трудового спора, не были предусмотрены компенсационные выплаты участникам забастовки, то работодатель имеет право не выплачивать работникам заработную плату за время их участия в забастовке, за исключением работников, занятых выполнением обязательного минимума работ (услуг) - ч. 3 ст. 412.

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 настоящим Кодексом. Работодатель имеет право переводить указанных работников на другую работу в порядке, предусмотренном настоящим 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.

Предусмотренные ст. 414 ТК гарантии для участников забастовки не применяются в случае забастовки, которая признана судом незаконной.

Локаут - увольнение по инициативе работодателя работников в связи с коллективным трудовым спором и объявлением забастовки, а также ликвидация или реорганизация организации, филиала, представительства.

В учебной литературе по трудовому праву отмечается, что в международной практике понятие локаута связано с временным расторжением индивидуальных трудовых договоров (договоров о найме трудящихся) с целью обеспечения права работодателей заменить забастовщиков на других работников. В то же время иной раз под локаутом понимается частичная или полная остановка работы работодателем. Эксперты Международной организации труда (МОТ) отмечают, что согласно идеологии данной организации забастовки и локауты в правовом отношении ставятся "на одну доску" в смысле юридических событий. На Западе, исходя из распространенной доктрины о свободе социальных конфликтов, забастовки и локауты объединяются в единое понятие "трудовых конфликтов" и тем самым приобретают одинаковое формальное оправдание в глазах гражданского общества.

В российском трудовом законодательстве нет правовых норм, в которых в качестве основания для увольнения работников были бы предусмотрены: их участие в разрешении коллективного трудового спора или их участие в забастовке. Следовательно, работодатели не вправе расторгать трудовые договоры с работниками по упомянутым поводам.

Трудовой кодекс запрещает локаут как ответную меру работодателя на забастовку. Локаут - увольнение работников по инициативе работодателя в связи с их участием в коллективном трудовом споре как в процессе урегулирования коллективного трудового спора, так и во время забастовки. Локаут есть форма "мести" работодателя работникам.

## 3. Незаконные забастовки

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 и организациях, 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, непосредственно обслуживающих особо опасные виды производств или оборудования, на станциях скорой и неотложной медицинской помощи;

б) в организациях, 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. Так, не могут принимать участия в забастовках государственные служащие (ст. 11 Федерального закона от 31 июля 1995 г. N 119-ФЗ "Об основах государственной службы Российской Федерации"); запрещены забастовки авиационного персонала гражданской авиации, осуществляющего обслуживание (управление) воздушного движения (п. 1 ст. 52 ВК); не допускаются организация забастовок и участие в их проведении сотрудников фельдъегерской связи (СЗ РФ. 1994. N 34. Ст. 3547); не могут проводить забастовки сотрудники милиции (Ведомости РСФСР. 1991. N 16. Ст. 503), а также военнослужащие (п. 3 ст. 7 Федерального закона от 27 мая 1998 г. N 76-ФЗ "О статусе военнослужащих"); в законодательстве предусмотрены и другие случаи.

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

В случаях, когда забастовка не может быть проведена в соответствии с частями первой и второй настоящей статьи, решение по коллективному трудовому спору в десятидневный срок принимает Правительство Российской Федерации.

Решение о признании забастовки незаконной принимается только судом. Немедленное исполнение решения суда, предусмотренное законом, означает, что работники должны немедленно прекратить забастовку, но они вправе это судебное решение обжаловать в порядке, предусмотренном Гражданским процессуальным кодексом.

В соответствии со ст. 413 Трудового кодекса решение 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.

Работники, приступившие к проведению забастовки или не прекратившие ее на следующий день после доведения до органа, возглавляющего забастовку, вступившего в законную силу решения суда о признании забастовки незаконной либо об отсрочке или 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 (ст. 417 ТК).

Основанием привлечения к ответственности является причинение убытков (ущерба) незаконной забастовкой. Убытки подлежат возмещению по правилам и нормам гражданского законодательства в судебном порядке (ст. 15 Гражданского кодекса).

# Задача № 1

20 апреля на должность юрисконсультанта в порядке перевода принят Авдеев с испытательным сроком 3 месяца. 10 июля администрация предупредила его об увольнении в связи с тем, что не выдержал испытания. В качестве причин, послуживших основанием для увольнения, было указано то, что дважды по его вине произведено незаконное увольнение работников и организация понесла убытки из-за несвоевременного предъявления претензий поставщикам, нарушившим условия договора поставки. 19 июля Авдеев уволен по ст. 71 ТК РФ.

Законно ли увольнение?

В каком органе Авдеев вправе обжаловать увольнение. Какой срок обращения?

Какое решение должно быть принято?

В статье 70 Трудового кодекса приведен перечень лиц, для которых при приеме на работу не устанавливается испытание. 6 абзац конкретно указывает на лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями. Авдеев был принят на должность юрисконсультанта в порядке перевода. Следовательно, ему незаконно был назначен испытательный срок. Значит и увольнение по основаниям ст. 71 Трудового кодекса также не правомерно.

Статьей 71 предусмотрено, что решение работодателя об увольнении в связи с тем, что испытание не выдержано, работник имеет право обжаловать в судебном порядке.

Но, как было показано, выше испытание было установлено неправомерно. В связи с этим обжалование увольнения может рассматриваться как индивидуальный трудовой спор.

Все индивидуальные трудовые споры по их первоначальной подведомственности можно разделить на следующие группы:

1) рассматриваемые в общем порядке, начиная с комиссии по трудовым спорам (КТС). Так рассматриваются трудовые споры, вытекающие из трудового правоотношения. Иные, производные от трудового правоотношения трудовые споры в общем порядке не решаются, так как КТС они не подведомственны;

2) рассматриваемые непосредственно судом;

3) рассматриваемые вышестоящим органом.

В общем порядке спор работника с работодателем рассматривается в КТС, а затем по инициативе одной из спорящих сторон - в суде. В последнее время возникла и расширяется альтернативная подведомственность некоторых споров - по выбору истца в суде или в вышестоящем органе.

КТС является обязательным первичным органом рассмотрения всех трудовых споров, возникающих из трудового правоотношения, кроме тех, для которых установлен иной порядок их рассмотрения. Ей подведомственны споры, рассматриваемые в общем порядке, а первичным органом она называется потому, что для споров, решаемых в общем порядке, КТС является обязательной досудебной стадией рассмотрения данных трудовых споров. КТС не должна рассматривать не подведомственные ей споры, решаемые или непосредственно судом, или вышестоящим органом. Иначе ее решение будет незаконным.

Срок обращения также установлен Трудовым кодексом – 3 месяца. (ст. 386 Трудового кодекса).

Будет принято решение о признании увольнения незаконным.

# Задача № 2

В соответствии с условиями Коллективного договора заработная плата работникам выплачивается ежемесячно 8 числа. По вине работодателя, заработная плата за февраль выплачена 12 марта. Определите размер денежной компенсации, подлежащей выплате Лукову за время задержки зарплаты, размер заработной платы – 17200 руб.

В ст. 236 ТК предусмотрена материальная ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы. В ней сказано, что работодатель при нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка (ЦБ) РФ от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки.

ЦБ устанавливает ставку рефинансирования (т.е. обратного финансирования) при предоставлении краткосрочных кредитов коммерческим банкам, т.е. речь идет об уплате процентов за временное пользование чужими средствами.

На момент выполнения контрольной работы годовая ставка рефинансирования равнялась 7,75% (по состоянию на 1.06.2010 г.). Следовательно, в указанный период дневная ставка составляла 0,026% (7,75% : 300).

Работодатель задержал с 8 марта выплату работнику заработной платы в сумме 17 200 руб. За каждый день задержки выплаты указанной суммы работодатель за период с 9 по 12 марта обязан уплатить проценты в размере 0,026∙17200 = 444,33 руб.

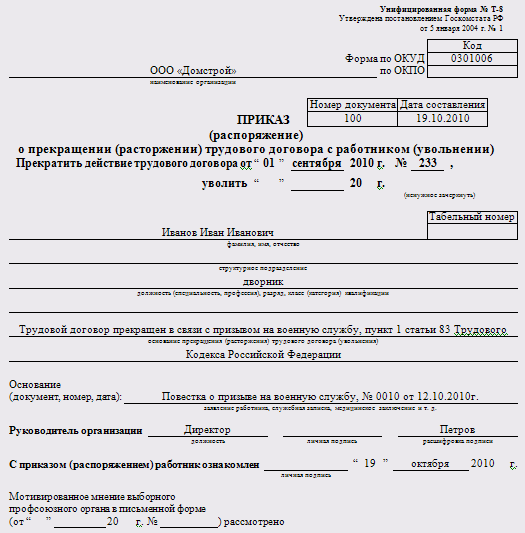
# Задача № 3

20 октября текущего года дворник ООО "Домстрой" Иванов призван на военную службу. Определите основание прекращения трудового договора. Оформите приказ (распоряжение) о прекращении (расторжении) трудового договора с работником (увольнении) Т-8. Внесите запись об увольнении в трудовую книжку работника. Иванов призван на военную службу 20 октября текущего года, таким образом последним его рабочим днем будем считать 19 октября 2010 года (в день призыва он уже не исполнял обязанности дворника). Призыв работника на военную службу является обстоятельством, не зависящим от воли сторон трудового договора. При увольнении по этому обстоятельству необходимо руководствоваться статьей 83 Трудового кодекса. Заполнение трудовой книжки выполним в соответствии с п.п. 5.1. и 5.4. Инструкции по заполнению трудовых книжек, утвержденную постановлением Минтруда РФ от 10 октября 2003 г. N 69:

5.1. Запись об увольнении (прекращении трудового договора) в трудовой книжке работника производится в следующем порядке: в графе 1 ставится порядковый номер записи; в графе 2 указывается дата увольнения (прекращения трудового договора); в графе 3 делается запись о причине увольнения (прекращения трудового договора); в графе 4 указывается наименование документа, на основании которого внесена запись - приказ (распоряжение) или иное решение работодателя, его дата и номер.

Датой увольнения (прекращения трудового договора) считается последний день работы.

5.4. При прекращении трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, в трудовую книжку вносится запись об основаниях прекращения трудового договора со ссылкой на соответствующий пункт статьи 83 Трудового кодекса Российской Федерации.



Копия страницы трудовой книжки с записью о прекращении трудового договора:

Например: "Уволен в связи с неизбранием на должность, пункт 3 статьи 83 Трудового кодекса Российской Федерации" или "Трудовой договор прекращен в связи со смертью работника, пункт 6 статьи 83 Трудового кодекса Российской Федерации".

# Список литературы

1. Конституция Российской Федерации, 1993 г.;
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. N 197-ФЗ;
3. Федеральный закон от 23 ноября 1995 г. N 175-ФЗ "О порядке разрешения коллективных трудовых споров";
4. Инструкция по заполнению трудовых книжек, утвержденная постановлением Минтруда РФ от 10 октября 2003 г. N 69;
5. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (под ред. К.Н.Гусова) - ООО "ТК Велби", ООО "Издательство Проспект", 2003 г.
6. Гуев А.Н. Постатейный комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации . - "Дело", 2003 г.