**Содержание**

Введение

1. Исторический аспект развития законодательства о забастовках

2. Локаут

3. Право на забастовку и его реализация по современному законодательству

Заключение

Список сокращений

Список использованных источников

**Введение**

Целью данной контрольной работы является получение представления о развитии прав работников на защиту своих прав при помощи проведения забастовок.

Изучение современного законодательства и толкования законов и практика их применения судебными органами. В некоторых случаях даже при выдвижении справедливых требований об оплате труда, условиях труда, работники тем не менее не достигают поставленных целей по причинам неправильного понимания законов, нарушения процессуальных норм, отсутствия правомочного органа который может профессионально защитить трудовые права работников на этом предприятии.

**1. Исторический аспект развития законодательства о забастовках**

Законодательство о забастовках формировалось в тесной взаимосвязи с законодательством о коалициях. Был пройден путь от категорического их запрета и квалификации как преступлений до легализации, вначале через признание свободы работников на объединение, а затем и провозглашение этого права на уровне конституций. Вероятно, первым антикоалиционным законом стал английский акт 1549 г., запретивший мастерам и подмастерьям вступать между собой в соглашения по поводу условий труда. Некоторые из исследователей усматривают антикоалиционную направленность английских законов 1349 и 1350 гг., но это не очевидно. Законами 1799 и 1800 гг. также запрещались соглашения рабочих с целью добиться увеличения заработной платы, изменить или уменьшить рабочее время и др. Наиболее интересен опыт Франции, где первый запрет коалиций восходит еще к временам Франциска I (первая половина XVI в.). В разгар Великой Французской революции 14 мая 1791 г. в Национальное собрание группа политических деятелей внесла законопроект о запрете корпораций. 14 июня 1791 г. он был вотирован единогласно и вошел в историю как закон Ле Шапелье (по фамилии докладчика данного закона). В ст. 1 закона указывалось: «…ни лавочники, ни рабочие, ни ремесленники не вправе выбирать от своих собраний президента, секретаря или синдика, составлять протоколы, совместно обсуждать и принимать решения и вырабатывать регламенты, касающиеся их мнимых общих интересов». За подобные действия предполагались штраф в 500 ливров и лишение избирательных прав на 1 год (ст. 3). Более того, утверждалось, что «уничтожение всевозможных корпораций… составляет одно из основных положений французской конституции». В 1810 г. в уголовном порядке во Франции закреплялось наказание за руководство или подстрекательство к коалиции — до 5 лет лишения свободы.

В России, как и в большинстве стран Запада, первоначально был установлен запрет забастовок под угрозой уголовного наказания. Это нашло отражение в Уложении о наказаниях уголовных и исправительных (1845). При этом работники даже не имели права в одностороннем порядке прекратить работу. Так, с 1886 г. в Уложении о наказаниях, налагаемых мировыми судьями, предусматривалось следующее: лиц, виновных в самовольном отказе от работы до истечения срока найма или без предупреждения хозяина (при бессрочном договоре) подвергать аресту на срок до 1 месяца. В это же Уложение в целях борьбы с забастовками и стачками была внесена специальная статья об уголовной ответственности «за беспорядки скопом». Между тем массовые забастовки имели место уже в 70–80-х годах XIX в. Определенный интерес представляют требования стачечников, которые зачастую добивались не односторонних уступок от работодателя, а достижения компромисса. Так, знаменитая Морозовская стачка, состоявшаяся в январе 1885 г. на ткацкой фабрике во Владимире, одним из главных требований, наравне с повышением заработной платы, имела изменение системы взимания штрафов. Стачечники требовали не их отмены, а только назначения арбитражной комиссии, состоявшей наполовину из рабочих и наполовину из мастеров. Такой комиссии должны были передаваться полномочия выносить постановления о штрафах.

Экономические забастовки в России были фактически легализованы только согласно Временным правилам от 2 декабря 1905 г. «О наказуемости наиболее опасных проявлений в забастовках». В Уложении о наказаниях сохранили силу только статьи, предусматривающие ответственность не за стачки как таковые, а за сопровождающие их насильственные действия забастовщиков, повреждение имущества предприятий и покушение на свободу труда. Вместе с тем названные Временные правила признавали незаконными и устанавливали уголовную ответственность за забастовку в сфере жизненно важных услуг и на предприятиях, прекращение деятельности которых угрожало безопасности государства или создавало угрозу общественного бездействия. Государственным служащим запрещалось принимать участие в забастовках под угрозой лишения права занимать должности по государственной службе. Проект закона Временного правительства о стачках отличался большим радикализмом. Он легализовал политические стачки, исключал имущественную ответственность их организаторов и участников. Даже за сообщение данных об участии работника в забастовке другому предпринимателю предусматривалась ответственность в виде ареста до трех месяцев. Такая же мера ответственности была установлена за препятствование забастовкам. Этот проект предоставлял российским рабочим право на забастовку в большем объеме, чем это было закреплено в законодательстве других европейских стран.

Гораздо менее известны такие формы коллективного давления на предпринимателя при разрешении трудового спора, как бойкот и лебель. «Бойкот» происходит от имени англичанина Ч. Бойкота, управляющего имением лорда Ирна в Ирландии. В конце 1870‑х годах он потребовал через суд от фермеров и рабочих, арендовавших земли лорда, накопившиеся недоимки. В ответ арендаторы перестали иметь с ним дело и вынудили к отъезду в Англию. Наибольшее распространение бойкоты получили в США, где профсоюзы призывали не покупать продукцию предприятий, на которых возникали экономические споры или иные трудовые конфликты. В России бойкоты впервые были организованы в 1905–1907 гг. Лебель являлся своеобразным дополнением к бойкоту, когда в организованном порядке рекомендовалось покупать продукцию конкурента предприятия, на котором были трудовые конфликты. Лебелем назывался небольшой ярлык, который вкладывался при упаковке в рекомендуемую для покупки продукцию.

В советский период в КЗоТах РСФСР 1918, 1922 и 1971 гг. не содержалось правовой регламентации права на забастовку. В трудовом законодательстве советского периода прямого запрета на забастовку в законе никогда не существовало. Более того, забастовки косвенно были легализованы постановлением ЦИК и СНК СССР от 13 января 1929 г., которым запрещалось обращать взыскания на принадлежащие профсоюзным органам стачечные фонды. Названное Постановление официально не отменялось, так что оно сохраняло силу вплоть до принятия Закона СССР «О порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов)» (1989). Между тем в советский период после свертывания нэпа все экономические забастовки рассматривались как следствие политического заговора и подавлялись с использованием милиции и армии (забастовка в Иваново в 1931 г., события в Новочеркасске 1962 г. и др.). Исключение составила вторая половина 1980–х годов, когда страну охватила волна забастовок, часть из которых имела политический оттенок. Аналогичная ситуация была и в остальных странах так называемого социалистического лагеря. Например, в трудовом законодательстве Польши отсутствовал запрет на забастовки, но реально право на их проведение польские рабочие получили только после заключения соглашения между профсоюзом «Солидарность» и правительством от 31 августа 1980 г.

Вернемся к российской действительности. Названный Закон о трудовых спорах 1989 г. легализовал право на забастовку и определил порядок его реализации. Затем ему на смену пришел российский Закон «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» (1995).

Теория права на забастовку: от истоков до системного обоснования в российской юридической науке. Некоторые западные экономисты либерального направления уже во второй половине ХVIII в. в качестве обратной стороны свободы труда видели свободу коалиций как предпринимателей, так и работников. Например, А. Смит безоговорочно признавал за рабочими право на коалиционные действия с целью улучшения условий труда и увеличения заработной платы. Но это была скорее морально-политическая сентенция в духе экономического либерализма. К юридической стороне права на коалицию и забастовку обратились уже первые западные ученые-трудовики, прежде всего немцы Ф. Лотмар и Г. Рундштейн, французы П. Пик, М. Капитан. Российские ученые во многом опирались на труды зарубежных коллег.

В дореволюционной России отсутствовала нормативная база для примирительно-третейского разбирательства. В связи с этим стачки стали одной из основных форм разрешения трудовых споров. Неслучайно отечественные ученые в начале ХХ в. достаточно редко обращались к изучению примирительно-посреднической практики в противовес большому объему как российской, так и переводной литературы, посвященной забастовкам. Неоднозначно трактовались правовые последствия стачки. Французская «теория расторжения», принятая практикой французского кассационного суда и обоснованная ученым-трудовиком М. Капитаном, основывалась на том, что сам факт участия в стачке служит основанием расторжения договора найма на неопределенный срок, причем по инициативе работника. Первые российские ученые-трудовики, в том числе Л. С. Таль (1867–1933) и И. С. Войтинский (1884–1943), были сторонниками «теории приостановления», воспринятой и дореволюционной судебной практикой. И. С. Войтинский сформулировал два вывода. Во-первых, стачечник может быть уволен работодателем только по истечении двух недель неявки на работу, так как прекращение трудового договора по инициативе работника возможно не ранее двух недель после предупреждения об этом другой стороны. К тому же целью стачки является не расторжение договора, а достижение лучших условий труда. Во-вторых, рабочий, не участвующий в стачке, вообще не может быть уволен по причине стачки. Более того, за это время ему должна быть выплачена заработная плата, исходя из общих положений о праве рабочего на заработную плату при случайной невозможности производства работ.

Известный российский экономист А. А. Исаев (1851–1924) признавал законным неограниченное право рабочих на участие в забастовке. Последнюю он считал крайностью, но и необходимым инструментом для разрешения кризисных ситуаций. При этом А. А. Исаев отмечал важность третейских судов и палат посредников. Он констатировал, что необходимость стачек проистекает в том числе из-за невозможности примирения сторон. Даже в Англии с 1894 по 1901 г. палата посредников смогла примирить участников только 327 стачек, т. е. 5,3 % из имевших место, а подчинились ее решению 10,5 % рабочих-забастовщиков. В связи с этим особую важность приобретало недопущение стачек посредством разрешения конфликтов на предварительных этапах. Но в случае начала стачки она должна быть обдуманной, с реальными требованиями. Участие в ее организации профсоюзов было желательно, так как они придавали ей осмысленность и могли создать забастовочный фонд. А. А. Исаев не удержался от смешения экономических споров с политическими проблемами, признав право на политическую забастовку.

Как указывалось, организация незаконной стачки в России дореволюционного периода оставалась уголовно наказуемым деянием. Наиболее ярким исследователем этой проблемы был отечественный специалист по уголовному праву Н. Н. Полянский (1878–1961). Он был хорошо знаком с работами ведущих специалистов по правовому регулированию трудовых отношений, в том числе Ф. Лотмара, П. Пика, Л. С. Таля. С 1905 г. он начал публиковать целый цикл статей, посвященных свободе промышленных коалиций, праву на забастовку и коллективным договорам. Ученый не только выступал решительным сторонником легализации права на забастовку и отмены уголовной ответственности за нее, но и связывал этот вопрос с политикой. Он прямо говорил: «Промышленная демократия совместима лишь с политической демократией». Эту идею он развивал и в дальнейшем. Н. Н. Полянский четко разграничивал понятия стачки и забастовки: стачка (коалиция) — это соглашение рабочих или предпринимателей, имеющее целью изменить условия труда или, наоборот, воспрепятствовать их изменению. Последствием стачки может быть забастовка, а может и не быть. При этом забастовка без коалиции невозможна. Ученый утверждал, что из всех свобод одной из самых важных для рабочего класса является свобода коалиций. Данную проблему он рассматривал в трех аспектах: историческом, социологическом и догматическом. В своих работах он анализировал не только теорию коалиций, но и положительное законодательство о рабочих коалициях, преимущественно Англии, Германии, России и Франции. При этом существенное место было уделено истории вопроса. Свою точку зрения исследователь сформулировал в двух основных положениях: 1) уголовное законодательство не должно содержать в себе никаких специальных ограничений свободы коалиций; 2) уголовное законодательство должно взять свободу коалиций под свою охрану. Примечательно, что Н. Н. Полянский рассматривал право коалиций как «право групп». Оно представляет собой, по его мнению, не сумму прав, принадлежащих отдельным лицам, а самостоятельное право, осуществляемое группами лиц, связанных между собой общностью экономического положения. Он, по сути, обосновал выделение коллективных трудовых прав, связав их с правом на коалицию, правом на забастовку и правом на заключение коллективного договора. Полянский определил коалицию как основанное на соглашении соединение лиц для достижения одной и той же цели, а промышленную коалицию — как соединение известного числа рабочих или известного числа предпринимателей для защиты их общих интересов. Субъектами коалиции выступали рабочие (служащие) и работодатели, а профсоюзы представляли собой разновидность коалиции. Н. Н. Полянский также обосновывал право рабочих на коалицию и проведение стачек и с точки зрения экономической целесообразности.

В советский период теория права на забастовку не разрабатывалась как за отсутствием практической необходимости, так и в силу идеологической установки об отсутствии классовых противоречий. Следует отметить, что в период 60–80‑е годов ХХ в. социально-правовые аспекты коллективных трудовых конфликтов в зарубежных странах довольно полно и обстоятельно рассмотрены в монографических работах М. В. Баглая, И. Я. Киселева, В. И. Усенина и др. Значение этих исследований трудно переоценить. В период развитого социализма официальной государственной идеологией отрицалась возможность существования коллективных трудовых споров в СССР. Считалось, что на социалистических предприятиях, где трудовые отношения являются отношениями товарищеского сотрудничества свободных от эксплуатации людей, у администрации и работников в принципе не может быть антагонистических интересов и трудовых конфликтов. В случаях, когда отдельные споры иногда имеют место на предприятиях, их объясняли главным образом еще существующими пережитками прошлого в сознании людей и тлетворным влиянием Запада. В связи с этим советские ученые-трудовики могли исследовать теорию и практику разрешения коллективных трудовых споров, в том числе связанные с забастовками, только на примере зарубежного законодательства. Теоретические вопросы классификации трудовых споров, способов их разрешения, включая теорию права на забастовки и локауты, рассматривались в ключе «критики антимарксистских концепций трудовых конфликтов, государственных систем принудительного обеспечения социального мира». Но это было продиктовано официальной государственно-партийной идеологией. В противном случае названные исследования не прошли бы политической цензуры и не увидели бы свет. Тем не менее в этих работах содержался глубокий анализ не только зарубежного законодательства, но и «буржуазных» теоретических концепций разрешения трудовых конфликтов, понятия права на забастовку. Изложение материала строилось на обширной базе первоисточников, сопоставлялись точки зрения зарубежных ученых, как принадлежащих к реформистскому «правому» крылу, так и придерживающихся левых взглядов. Это прежде всего немцы Т. Гайгер, А. Никиш, французы Ж. Вердье, П. Дюпон, А. Рудиль, британцы О. Кан-Фройнд, Б. Хеппль и др. Именно упомянутые исследования отечественных ученых послужили основой для восстановления российской системы разрешения коллективных трудовых споров в начале 1990–х годов. В постсоветский период вопросы правового регулирования забастовок на Западе, а также компаративные аспекты проблемы наиболее продуктивно разрабатывает И. Я. Киселев.

**2. Локаут**

Локаут (англ. lock-out) как социальное явление представляет собой временное закрытие предприятия под предлогом экономических трудностей, но чаще - это ответ работодателя на забастовки персонала.

Локаут—это увольнение наемных работников на неопределенный срок. Он не равнозначен увольнениям сотрудников из-за сокращения производства или структурных преобразований экономики.

Раньше локаут рассматривался как произвол капиталистов по отношению к рабочим. По мере происходившего роста производительности труда, накал трудовых конфликтов снизился. Это повлекло институционализацию трудовых конфликтов в целом и локаутов в частности, т. е. их регулирование нормами права.

В процессе регулирования трудовых конфликтов (и локаутов в том числе) действует принцип трипартизма. Трудовые законодательства ряда стран молчаливо предполагают право работодателя на локаут, в то время как право работников на проведение забастовок сформулировано достаточно четко. В европейских странах наряду с тенденцией правового уравнивания забастовки и локаута существует обширная судебная практика в этой области.

В отдельных странах локаут запрещен (например, в России). Одним из методов ограничения права социальных партнеров на забастовку и локаут является выделение в экономике жизненно важных для страны отраслей, в которых «прямые» действия сторон не допускаются.

В последнее время ради сохранения «классового мира» социальные партнеры включают в коллективные договоры статьи, в которых обязуются не прибегать к забастовкам и локаутам. А в Германии существует практика создания советов предприятий, активно защищающих права работников при массовых увольнениях. Одним из направлений работы советов является разработка мер по снижению негативных социальных последствий локаутов. Одна из таких мер - составление социального плана, в котором фиксируются достигнутые предпринимателем и работниками договоренности о сокращении масштаба увольнения, а также размере и порядке предоставления соответствующей компенсации.

В Германии также широко распространено такое явление, как составление конституций предприятия. В таком документе регламентируются отношения нанимателя и наемных работников. Также конституция предприятия регулирует порядок разрешения различных споров, возникающих между предпринимателем и его работниками.

Практика составления конституций предприятия и создания советов предприятия может оказаться эффективной и в условиях российской экономики. К тому же, не следует забывать о том, что Россия во многом повторяет путь Германии, то есть немецкая модель менеджмента нам ближе. Это еще один аргумент в пользу того, что следует перенять опыт германских коллег и в области урегулирования социально-трудовых конфликтов, в частности локаутов.

Локаут имеет различные формы.

1. Защитный локаут является реакцией работодателя на забастовку персонала.

2. Наступательный локаут: руководство вынуждает работников пойти на уступки и изменить ранее выдвинутые ими требования к оплате труда и его условиям.

3. Локаут солидарности.

Такая форма локаута имела место в прошлом. Предприниматели одной отрасли или территориальная организация предпринимателей выступали против профсоюза данной отрасли или территориальной единицы.

4. Превентивный локаут проводится с целью опережения готовящихся к забастовке работников. В ряде стран эта форма локаута запрещена (например, во Франции).

Статья 415 ТК РФ устанавливает однозначный запрет на локаут. Локаут - увольнение работников по инициативе работодателя в связи с их участием в коллективном трудовом споре или в забастовке. Работники не могут быть уволены ни на какой стадии коллективного трудового спора, включая и стадию забастовки. Если же забастовка признана незаконной, а работники продолжают в ней участвовать и не приступили к работе, то работодатель вправе привлечь их к дисциплинарной ответственности.

В случае увольнения работников в связи с коллективным трудовым спором и объявлением забастовки работодатель или его представители могут быть привлечены к административной ответственности. Статья 5.34 КоАП РФ предусматривает в этих случаях штраф в размере от 40 до 50 минимальных размеров оплаты труда.

**3. Право на забастовку и его реализация по современному российскому законодательству**

Современное российское законодательство, регулирующее организацию и проведение забастовки представляет собой: Конституцию РФ; Трудовой кодекс РФ; федеральные конституционные законы; федеральные законы; подзаконные нормативные акты Правительства РФ; рекомендации Министерства труда РФ.

Федеральные законы, устанавливающие и ограничивающие права работников следующие: ФКЗ ''О чрезвычайном положении''; ФКЗ ''О военном положении''; ВК РФ; ФЗ ''О федеральной фельдъегерской связи''; ФЗ ''О милиции''; ФЗ ''О статусе военнослужащих''; ФЗ ''Об аварийно-спасательных службах и статусе спасателей''; ФЗ ''О государственной гражданской службе''; ФЗ ''Об основах муниципальной службы''; ФЗ ''Об использовании атомной энергии''; ФЗ ''О железнодорожном транспорте''; ФЗ ''О профессиональных союзах ''

К подзаконным актам относятся Правила разработки и утверждения минимума необходимых работ (услуг) в отрасли (подотрасли) экономики, обеспечиваемых в период проведения забастовок в организациях, филиалах и представительствах , утвержденные Постановлением Правительства РФ от 17 декабря 2002 г. №919

Рекомендации, утвержденные постановлением Минтруда РФ от 14 августа 2002 г. №57, 58,59 с приложениями, которые могут быть использованы для документального оформления всех этапов забастовки.

Рассмотрев указанные выше нормативные акты можно классифицировать забастовки на незаконные и законные. И соответственно действия работников предприятия также можно классифицировать на правомерные или наказуемые. Даже при наличии нарушений трудовых прав норм морали и справедливости со стороны работодателя. Суд может принять решение о незаконности проводимой забастовки и привлечь работников к различным видам юридической ответственности: дисциплинарной; административной; гражданско-правовой.

Для защиты своих трудовых прав работникам необходимо выполнить следующие требования закона.

Осуществить свое право на проведение забастовки непосредственно принимая решение на общем собрании, либо создать представительный орган, либо воспользоваться имеющимся профсоюзным органом.

Выяснить, предоставлена ли федеральными законами возможность проведения забастовки, а также имеются ли ограничения при проведении забастовки

Необходимо наличие протокола разногласий подписанного представителями работников и работодателя

Выдвижение требований происходит с соблюдением всех процессуальных сроков и процедур

Согласование минимума работ в период проведения забастовки

В случае приостановления забастовки и последующем ее возобновлении необходимо уведомить работодателя

Обеспечить защиту законных интересов работодателя, работников, а также иных лиц в период проведения забастовки

Предупредить работников, принимающих участие в забастовке о юридической ответственности за незаконные действия или невыполнение решения суда.

Непосредственное участие работников в принятии решения предоставлено ст. 399 ТК РФ. В которой говорится о том, что правом выдвижения требований обладают работники, а также их представители, определенные в ст. 29-31, ч.5 ст.40 ТК РФ

В определении Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 31 августа 2007г. N 6-Г07-7 дан ответ на кассационную жалобу, в которой работодатель просит признать забастовку незаконной по причине непосредственного участия работников в принятии решения о проведении забастовки. По мнению работодателя представлять интересы работников может только профсоюзная организация, объединяющая более половины работников.

Верховный Суд разъясняет, что необходимо применять не только ст. 29-31 ТК РФ, но и ст. 399 ТК РФ, которая предоставляет работникам право принять решение на общем собрании (конференции) и оно будет иметь такую же юридическую силу как и решение принятое профсоюзной организацией.

Непосредственное участие работников имеет положительные и отрицательные стороны. Непосредственное участие позволяет всем заинтересованным работникам изложить свое мнение на открытом собрании, что более демократично.

Однако если штат организации насчитывает несколько сотен работников, то возникнут организационные трудности с участием, например по причине отсутствия помещения.

Подписание протокола разногласий производится представителями, поэтому создание представительного органа неизбежный процесс.

Руководить действиями работников возможно только при наличии представительного органа.

Обеспечить соблюдение законов и правопорядка возможно только при наличии представительного органа.

Ст.411 ТК РФ прямо говорит о том, что забастовку возглавляет забастовочный комитет

Таким образом, создание представительного органа или представление интересов работников профсоюзным органом - это требование закона, которое целесообразно исполнить при создании примирительной комиссии, поскольку возможно проведение предупредительной забастовки после пяти календарных дней работы примирительной комиссии ч.6 ст.410 ТК РФ.

Законами РФ предусмотрены запреты и ограничения на проведение забастовок, которые могут быть классифицированы:

На запрещенные абсолютно. К ним относятся забастовки во время введения чрезвычайного положения или военного положения. К ним также относятся забастовки в различных силовых структурах и службах спасения п.а, ч.1, ст.413 ТК РФ

На запрещенные в случае невозможности обеспечить: безопасность государства, граждан, обеспечить жизнедеятельность предприятий и населения п.б, ч.1, ст.413 ТК РФ

На незаконные в случае несоблюдения сроков, процедур и требований, предусмотренных ч.3, ст. 413 ТК РФ

Документом, позволяющим перейти непосредственно к забастовке является протокол разногласий либо уклонение работодателя от выполнения достигнутых соглашений ч.2 ст.409 ТК РФ. ТК РФ предусмотрены приглашение посредника и создание трудового арбитража, но они не являются необходимыми.

В определении Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 16 декабря 2005 г. N 78-Г05-65 в ответ на кассационную жалобу работодателя дается разъяснение:'' Ни в ст. 403, ни в ст. 404 ТК РФ нет нормы об обязательном рассмотрении коллективного трудового спора с участием посредника и(или) в трудовом арбитраже. Суд неправильно истолковал содержание ст. 404 ТК РФ как обязывающей работников заключить соглашение с работодателем о создании трудового арбитража. Сама по себе природа трудового арбитража и процедура его создания основаны именно на добровольном соглашении сторон, а не на принуждении их к заключению такого соглашения. В связи с этим создание трудового арбитража невозможно без добровольного соглашения об этом всех участников коллективного трудового спора."

Без проведения примирительных процедур возможно проведение забастовки в случае объявления о ее проведении профессиональным союзом и одобрении решения профсоюза собранием (конференцией) работников Ч.2 ст. 410 ТК РФ.

Таким образом ТК РФ содержит две нормы одна из которых предусматривает обязательность работы примирительной комиссии. Другая норма дозволяет не прибегать к проведению примирительных процедур.

Считаю, что необходимо воспользоваться нормой, предусматривающей примирительную процедуру, поскольку она более подробно рассматривает процесс организации забастовки. Верховный Суд также признает необходимость проведения примирительной процедуры

Проведение забастовки имеет своей целью оказать воздействие на работодателя. В ходе работы примирительной комиссии возможно проведение предупредительной забастовки, поэтому в процессе работы примирительной комиссии возможны положительные изменения и установление социального партнерства.

Проводимая предупредительная забастовка также может быть признана незаконной в случае несоблюдения сроков предупреждения работодателя. В Определении Верховного Суда от 31 августа рассмотрен подобный случай. '' В ходе судебного разбирательства установлено, что постановлением конференции работников ОАО "Михайловцемент" от 15 мая 2007 г. было объявлено о проведении 21 мая 2007 г. с 9 до 10час. предупредительной забастовки работников предприятия. Предупреждение с информацией о дате и времени забастовки, планируемом количестве участников, составе органа управления забастовкой и указанием об обязательности согласования минимума необходимых работ было направлено и вручено работодателю 16 мая 2007 г.

Принимая во внимание данное обстоятельство, а также учитывая, что 17 и 18 мая являлись рабочими днями, а последующие дни - 19 и 20 мая были выходными, суд принял обоснованное решение о несоблюдении срока предупреждения работодателя об объявлении часовой предупредительной забастовки.''

При признании забастовки незаконной работодатель имеет право на возмещение убытков. В случае с примирительной забастовкой работодатель будет лишен такой возможности по причине невозможности в столь быстрый срок принять судебное решение. А незаконной забастовка может быть признана только судом. И только лишь после неисполнения судебного решения могут быть приняты меры дисциплинарного воздействия и меры по возмещению ущерба органом, осуществляющим руководство забастовкой ст.417 ТК.

Дальнейшие действия работников заключаются в голосовании по поводу проведения забастовки. Проведение забастовки возможно, если собрание (конференция) работников правомочны ч.3 ст.410 ТК, т.е. на собрании присутствует более половины работников, либо на конференции присутствует не менее 2/3 делегатов конференции. Решение согласно ч.5 ст.410 ТК будет принято, если проголосовало не менее половины участников собрания (конференции).

Дальнейшими действиями руководит орган, возглавляющий забастовку. Обязанности органа возглавляющего забастовку заключаются в обеспечении минимума работ, уведомления работодателя о предстоящей забастовке не позднее десяти календарных дней до ее начала. Необходимо уведомление работодателя: о численности работников, участвующих в забастовке; дата и время проводимой забастовки; наименование органа, возглавляющего забастовку; состав работников, уполномоченных на участие в примирительных процедурах ч.9 ст.410 ТК.

Не обеспечение минимума работ при проведении забастовки будет служить основанием для признания ее незаконной. Минимум работ устанавливается в каждой отрасли хозяйства федеральным органом, осуществляющим управление и профсоюзом. Затем утвержденный минимум работ может быть использован на региональном и местном уровнях ст.412 ТК. Включение работ не предусмотренных в федеральном перечне не допускается ст.412 ТК.

После выполнения всех изложенных выше требований работники в течении двух месяцев со дня принятия решения о проведении забастовки имеют право на осуществление забастовки. По истечении двух месяцев необходимо повторное выполнение выше изложенных процедур ст.410 ТК.

Проведение забастовки может быть приостановлено по решению забастовочного органа. При возобновлении забастовки необходимо предупредить работодателя за три рабочих дня ч.2 ст.411 ТК.

Если предупредить работодателя например в четверг о возобновлении забастовки в понедельник, то суд действуя согласно закону обязан будет признать возобновленную забастовку незаконной и вынести решение о ее прекращении поскольку выходные дни не войдут в срок.

Проведение забастовки с соблюдением всех требований закона не позволяет применить к работникам меры дисциплинарной ответственности ст.414 ТК, либо уволить их по причине участия в забастовке ст.415 ТК.

Важным моментом при проведении забастовки является ведение документации. Действия и решения сторон оформляются протоколами ст.418 ТК.

**Заключение**

Рассмотренные законы и судебная практика Верховного Суда РФ, позволяют сделать вывод о том, что правильное применение работниками законов позволяет защитить трудовые права при помощи такой крайней меры как проведение забастовки, которая в первую очередь ухудшит их материальное положение, поскольку в период проведения забастовки работодатель имеет законное право не производить работникам никаких выплат ч.4 ст.414 ТК.

Самым сложным моментом при защите трудовых прав будет формирование компетентного представительного органа. Т.е. в состав представительного органа необходимо включить компетентных, ответственных работников, способных правильно оформить все необходимые протоколы и направить работодателю требования с учетом сроков и соблюдением всех процедур и способных обеспечить минимум необходимых работ в соответствии с перечнем.

**Список сокращений**

Конституция - Конституция Российской Федерации, принята 12 декабря 1993г.;

ТК - Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001г.;

ФКЗ ''О военном положении'' - Федеральный конституционный закон от 30 января 2002г. №1-ФКЗ '' О военном положении'';

ФЗ '' О государственной гражданской службе'' - Федеральный закон от 27 февраля 2004г. № 79-ФЗ ''О государственной гражданской службе Российской Федерации '';

ФЗ ''О воинской обязанности и военной службе '' - Федеральный закон от 28 марта 1998г. № 53-ФЗ '' О воинской обязанности и военной службе'';

ФЗ ''Об основах муниципальной службы '' - Федеральный закон от 8 января 1998г. №8-ФЗ "Об основах муниципальной службы в Российской Федерации";

ФКЗ ''О чрезвычайном положении ''- Федеральный конституционный закон от 30 мая 2001г. №3-ФКЗ ''О чрезвычайном положении ''

КоАП - Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30 декабря 2001г;

ФЗ ''О железнодорожном транспорте'' - Федеральный закон от 10 января 2003г. №17-ФЗ ''О железнодорожном транспорте в Российской Федерации '';

Определение Судебной коллегии от 16 декабря 2005 г.- Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 16 декабря 2005 г. N 78-Г05-65; от 31 августа 2007г. N 6-Г07-7;

Определение Судебной коллегии от 31 августа 2007г. - Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 31 августа 2007г. N 6-Г07-7

**Список использованных источников**

1. Герасимова Е. Помогают ли забастовки разрешить трудовые споры? // Правозащитник. 1998. № 4.
2. Колобова С.В. Трудовое право РФ. Норма плюс, М., 2006
3. Лившиц Р.З. Трудовое законодательство: настоящее и будущее. М.: Наука, 1999.
4. Луганцев В.М. Проблемные вопросы сферы действия современного трудового права // Государство и право. 2004. N 5.
5. Толкунова В.Н. Трудовое право: Курс лекций. М., 2002.
6. КОНСТИТУЦИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ (принята всенародным голосованием 12.12.1993)// Первоначальный текст документа опубликован в издании "Российская газета", N 237, 25.12.1993.
7. ТРУДОВОЙ КОДЕКС РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ от 30.12.2001 N 197-ФЗ (принят ГД ФС РФ 21.12.2001) (ред. от 28.02.2008)//ФЕДЕРАЛЬНЫЙ КОНСТИТУЦИОННЫЙ ЗАКОН "О ЧРЕЗВЫЧАЙНОМ ПОЛОЖЕНИИ" от 30.05.2001 N 3-ФКЗ (ред. от 07.03.2005) //"Парламентская газета", N 99, 01.06.2001, "Российская газета", N 105, 02.06.2001, "Собрание законодательства РФ", 04.06.2001, N 23, ст. 2277.
8. ФЕДЕРАЛЬНЫЙ КОНСТИТУЦИОННЫЙ ЗАКОН "О ЧРЕЗВЫЧАЙНОМ ПОЛОЖЕНИИ" от 30.05.2001 N 3-ФКЗ (ред. от 07.03.2005) //"Парламентская газета", N 99, 01.06.2001, "Российская газета", N 105, 02.06.2001, "Собрание законодательства РФ", 04.06.2001, N 23, ст. 2277.
9. ФЕДЕРАЛЬНЫЙ КОНСТИТУЦИОННЫЙ ЗАКОН от 30.01.2002 N 1-ФКЗ "О ВОЕННОМ ПОЛОЖЕНИИ" (одобрен СФ ФС РФ 16.01.2002)// "Парламентская газета", N 24, 02.02.2002, "Российская газета", N 21, 02.02.2002, "Собрание законодательства РФ", 04.02.2002, N 5, ст. 375
10. "ВОЗДУШНЫЙ КОДЕКС РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ" от 19.03.1997 N 60-ФЗ (принят ГД ФС РФ 19.02.1997) (ред. от 04.12.2007) //"Российская газета", N 59-60, 26.03.1997, "Собрание законодательства РФ", 24.03.1997, N 12, ст. 1383.
11. ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ЗАКОН "О ФЕДЕРАЛЬНОЙ ФЕЛЬДЪЕГЕРСКОЙ СВЯЗИ" от 17.12.1994 N 67-ФЗ(ред. от 02.03.2007) (принят ГД ФС РФ 16.11.1994)// Первоначальный текст документа опубликован в изданиях "Собрание законодательства РФ", 19.12.1994, N 34, ст. 3547, "Российская газета", N 248, 22.12.1994.
12. ЗАКОН РФ "О МИЛИЦИИ" от 18.04.1991 N 1026-1 (ред. от 02.10.2007)// Первоначальный текст документа опубликован в издании "Ведомости СНД и ВС РСФСР", 18.04.1991, N 16, ст. 503.
13. ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ЗАКОН"О СТАТУСЕ ВОЕННОСЛУЖАЩИХ" от 27.05.1998 N 76-ФЗ (ред. от 11.06.2008) (принят ГД ФС РФ 06.03.1998)// Первоначальный текст документа опубликован в изданиях "Российская газета", N 104, 02.06.1998, "Собрание законодательства РФ", N 22, 01.06.1998, ст. 2331.
14. ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ЗАКОН "ОБ АВАРИЙНО-СПАСАТЕЛЬНЫХ СЛУЖБАХ И СТАТУСЕ СПАСАТЕЛЕЙ" от 22.08.1995 N 151-ФЗ (ред. от 28.04.2008) (принят ГД ФС РФ 14.07.1995)// Первоначальный текст документа опубликован в изданиях "Собрание законодательства РФ", 28.08.1995, N 35, ст. 3503, "Российская газета", N 169, 31.08.1995.
15. ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ЗАКОН "О ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ" от 27.07.2004 N 79-ФЗ(ред. от 29.03.2008) (принят ГД ФС РФ 07.07.2004)// Первоначальный текст документа опубликован в изданиях "Парламентская газета", N 140-141, 31.07.2004, "Российская газета", N 162, 31.07.2004, "Собрание законодательства РФ", 02.08.2004, N 31, ст. 3215
16. ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ЗАКОН "ОБ ИСПОЛЬЗОВАНИИ АТОМНОЙ ЭНЕРГИИ" от 21.11.1995 N 170-ФЗ (ред. от 01.12.2007) (принят ГД ФС РФ 20.10.1995)// Первоначальный текст документа опубликован в изданиях "Собрание законодательства РФ", 27.11.1995, N 48, ст. 4552, "Российская газета", N 230, 28.11.1995
17. ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ЗАКОН "О ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОМ ТРАНСПОРТЕ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ" от 10.01.2003 N 17-ФЗ (принят ГД ФС РФ 24.12.2002) (ред. от 08.11.2007)// Первоначальный текст документа опубликован в изданиях"Собрание законодательства РФ", 13.01.2003, N 2, ст. 169, "Парламентская газета", N 11-12, 18.01.2003, "Российская газета", N 8, 18.01.2003.
18. ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ЗАКОН "О ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СОЮЗАХ, ИХ ПРАВАХ И ГАРАНТИЯХ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ" от 12.01.1996 N 10-ФЗ (ред. от 09.05.2005) (принят ГД ФС РФ 08.12.1995)// Первоначальный текст документа опубликован в изданиях "Собрание законодательства РФ", 15.01.1996, N 3, ст. 148, "Российская газета", N 12, 20.01.1996.
19. Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 16 декабря 2005 г. N 78-Г05-65 [Электронный ресурс] Бюллетень № 2 Верховного Суда РФ от 21.02.2007.- Режим доступа: http: // www.supcourt.ru/ vscourt\_detale.php?id=4761.
20. Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 31 августа 2007г. N 6-Г07-7 [Электронный ресурс] / Бюллетень Верховного Суда РФ №4 от 23.04.2008.- Режим доступа: http://www.supcourt.ru/vscourt\_detale.php?id=5296.