# Дата создания 03.03.2003 7:48

КОЛЛЕКТИВНЫЕ ТРУДОВЫЕ СПОРЫ И ПОРЯДОК ИХ РАЗРЕШЕНИЯ

**СОДЕРЖАНИЕ**

ВВЕДНИЕ 3

1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРАХ 5

2. ПОНЯТИЕ КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ. ИХ ПРЕДМЕТ, СТОРОНЫ И ВИДЫ 7

3. ПОРЯДОК РАЗРЕШЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ 12

1) рассмотрение спора примирительной комиссией 13

2) рассмотрение спора с участием посредника; 14

3) рассмотрение спора трудовым арбитражем. 16

4. ЗАБАСТОВКА. ПРАВОВЫЕ ПОСЛЕДСТВИЯ ДЛЯ РАБОТНИКОВ УЧАСТИЯ В ЗАКОННЫХ И НЕЗАКОННЫХ ЗАБАСТОВКАХ 18

5. ИСПОЛНЕНИЕ РЕШЕНИЙ ПО КОЛЛЕКТИВНЫМ ТРУДОВЫМ СПОРАМ 25

ЗАКЛЮЧЕНИЕ 26

Список используемой литературы 27

# ВВЕДНИЕ

Негативные процессы, сопровождающие переход российской экономики на рыночные отношения, существенно обостряют социально-трудовую обстановку. Поэтому, хотим мы этого или нет, но коллективные трудовые конфликты и забастовки как крайняя форма их проявления становятся частью нашей экономической и социальной жизни.

В ст. 37 Конституции РФ признается право на индивиду­альные и коллективные трудовые споры с использованием уста­новленных федеральным законом способов их разрешения, включая право на забастовку.

Статья 46 Конституции РФ преду­сматривает, что каждому гарантируется судебная защита его прав и свобод, что решения и действия (бездействие) органов и долж­ностных лиц могут быть обжалованы в суд. Эти положения Кон­ституции РФ являются основой порядка разрешения всех трудо­вых споров.

В предлагаемой работе исследуется институт разрешения коллективных трудовых споров в соответствии с действующими законодательными актами, регулирующими данную сферу трудового права: Трудовым кодексом РФ и Фе­деральным законом «О порядке разрешения коллективных трудовых споров». Для этого автор раскрывает следующие вопросы:

* что является предметом коллективного трудового спора,
* между какими субъектами возникают разногласия,
* законодательно установленный порядок рассмотрения коллективного трудового спора,
* порядок формирования примирительных органов и разрешения ими разногласий,
* правовое регулирование забастовок,
* порядок признания законности или незаконности забастовки,
* правовые последствия для работников участия в законных и незаконных забастовках,
* порядок исполнения решений по коллективным трудовым спорам

# 1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРАХ

Коллективные трудовые споры тесно связаны с историей ра­бочего движения за улучшение условий труда и быта трудящих­ся. Однако законодательство нигде в мире вплоть до 50-х годов XX в. не регулировало порядок разрешения коллективных тру­довых споров. В настоящее время и в Англии, и в США сохра­нилось главным образом коллективно-договорное их регулиро­вание. Примирительный порядок разрешения коллективных трудовых споров во многих развитых странах находит все боль­шее развитие.

*Международно-правовые акты по трудовому праву,* предусмат­ривающие определенный порядок разрешения споров при кол­лективных переговорах, появились лишь после второй мировой войны:

* в 1949 г. Международная Организация Труда (МОТ) приняла Конвенцию № 98 о праве на организацию и на ведение коллективных переговоров, которая предусматривает свободу и право ведения коллективных перего­воров.
* в 1951 г. МОТ приняла специальный акт по разрешению коллективных трудовых споров — Рекомендацию № 92 о добро­вольном примирении и арбитраже.
* Конвенция МОТ № 154 «О содействии коллективным переговорам» и ее одноименная Рекомендация № 163 1981 г. преду­смотрели порядок разрешения разногласий (споров) при веде­нии коллективных переговоров.

Эти международно-правовые акты по коллективным трудовым спорам являются основой для разработки и принятия национального законодательства.

Конституция России в ст. 6, 7, 15, 17, 18, 19, 32, 37, 45, 46, 48 128 содержит основы порядка рассмотрения трудовых споров, которые конкретизированы в других законах.

В п. 4 статье 37 Конституция РФ закрепила право на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных федеральным законом способов их разрешения, включая право на забастовку.

Порядок разрешения коллективных споров регулируется Фе­деральным законом от 23 ноября 1995 г. «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» и гл. 61 (ст. 398—418) Трудового кодекса РФ.

Порядок разрешения коллективных трудовых споров может быть оговорен в коллективных договорах и социально-партнерских со­глашениях, но с соблюдением норм Закона «О порядке разрешения коллективных трудовых споров».

Данный закон устанавливает правовые основы, порядок и способы разрешения коллективных трудовых споров, а также порядок реализации права на забастовку в ходе разрешения коллективного трудового спора. Нормы этого Закона распро­страняются на всех работников, работодателей, на объединения работников и объединения работодателей и их полномочные органы.

Основные положения этого Закона теперь закрепил Трудовой кодекс в ст. 398—418 гл.

# 2. ПОНЯТИЕ КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ. ИХ ПРЕДМЕТ, СТОРОНЫ И ВИДЫ

*Трудовыми спорами называются поступившие на разрешение юрисдикционного органа разногласия субъектов тру­дового права по вопросам применения трудового законодательства или об установлении в партнерском порядке новых условий труда[[1]](#footnote-1).*

*Данное* понятие показывает отличие трудовых споров от разногла­сий, решаемых самими спорящими сторонами, и указывает, что трудовые споры возникают не только из трудового правоотно­шения, но и из иных непосредственно связанных с ним право­отношений, в том числе из правоотношений коллективного ор­ганизационно-управленческого характера.

Трудовые споры — это споры из правоотношений сферы дейст­вия трудового законодательства. Ими оспариваются в юрисдикционном органе разногласия по трудовым правам и исполнению трудовых обязанностей. Федеральный закон от 23 ноября 1995 г. «О порядке разрешения коллективных трудовых споров»[[2]](#footnote-2) и глава 60 ТК уже в своем названии предусматривает трудовые споры, порядок разрешения которых устанавливается ими для защиты индивидуальных или коллек­тивных трудовых прав.

Трудовой спор — это спор о реализации права, предусмотренного трудовым законодательством, коллек­тивными и другими договорами о труде или об установлении нового трудового субъективного или коллективного права (неис­ковые споры).

В Законе РФ о коллективных трудовых спорах дано следую­щее определение: «Коллективный трудовой спор — это неурегу­лированные разногласия между работниками и работодателями по поводу установления и изменения условий труда (включая за­работную плату), заключения, изменения и выполнения коллек­тивных договоров, соглашений по вопросам социально-трудовых отношений» (п. 1 ст. 2).

Статья 398 ТК, закрепляя это понятие, дополнила его словами «а также в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии актов, содержащих нормы трудового права в орга­низации». Таким образом, отказ работодателя учесть мнение профкома является поводом к коллективному трудовому спору.

286

Моментом начала коллективного трудового спора является день сообщения работодателя (его представителя) об отклонении всех или части требований работников (их представителей) или несо­общение им своего решения в установленный Законом срок, а также дата составления протокола разногласий в ходе коллек­тивных переговоров.

Сами разногласия по установлению или выполнению коллективных договоров, соглашений о социаль­но-трудовых отношениях — еще не трудовой спор, поскольку эти разногласия могут быть урегулированы самими спорящими сторонами, и тогда трудового спора не возникнет. А вот неурегу­лированные самими сторонами разногласия уже представляют коллективный трудовой спор работников с работодателем, раз­решаемый примирительной процедурой.

Предметом коллективного трудового спораявляются закон­ные интересы и права объединенных в трудовые коллективы ра­ботников.

Сторонами коллективных трудовых споров являются***:***

Представители работников — это органы профессиональных союзов и их объединений, уполномо­ченные на представительство в соответствии с их уставами, орга­ны общественной самодеятельности, образованные на собрании (конференции) работников организации, филиала, представитель­ства и уполномоченные им.

Представители работодателей — ру­ководители организаций или другие уполномоченные в соответ­ствии с уставом лица, полномочные органы объединений работо­дателей, иные уполномоченные работодателями органы. Само название «коллективные трудовые споры указывает, что их споря­щим субъектом является трудовой коллектив работников или не­сколько трудовых коллективов работников.

Представителями работодателей в таких коллективных трудо­вых спорах на уровне выше предприятия, организации являются полномочные органы соответствующих объединений работодате­лей и иные уполномоченные работодателями органы.

Профсоюзывправеучаствовать в урегулировании коллективных трудовых споров, имеют право на организацию и проведение забастовок, собраний, митингов, уличных шест­вий, демонстраций, пикетирования и других коллективных действий, используя их как средство защиты социально-трудо­вых прав и интересов работников[[3]](#footnote-3).

Профсоюзы, их представите­ли выступают в коллективных спорах со стороны работников. Закон о профсоюзах в ст. 3 предусмотрел понятие терминов: первичная профсоюзная организация, общероссийский проф­союз, общероссийское объединение профсоюзов, межрегио­нальный профсоюз, межрегиональное объединение (ассоциа­ция) организаций профсоюзов, территориальное объединение (ассоциация) организаций профсоюзов, территориальная орга­низация профсоюзов, профсоюзный орган и профсоюзный представитель.

Виды коллективных трудовых споров различаются по харак­теру спора и по правоотношениям, из которых вытекает спор.

По характеру спораразличают:

— споры работников с работодателями или их представите­лями по поводу установления или изменения условий труда, за­ключения или изменения коллективных договоров, соглашений по вопросам труда и быта работников;

— споры работников с работодателями (или их представите­лями) по поводу выполнения коллективных договоров, соглаше­ний, трудового законодательства.

По правоотношениям, из которых возникают коллективные трудовые споры, различают:

— спор из правоотношения трудового коллектива работни­ков предприятия, учреждения, организации с работодателем (ад­министрацией);

— спор из правоотношения профкома предприятия, учреж­дения, организации с работодателем (администрацией);

— споры широкой сферы из правоотношений социальных партнеров выше уровня предприятия, учреждения, организации. Поскольку согласно ст. 2 Закона РФ «О коллективных договорах и соглашениях» таких уровней соглашений выше предприятия, организации может быть четы­ре, то и коллективных трудовых споров выше уровня предпри­ятия (организации) может быть четыре вида, т.е. возникающих из правоотношений соответствующих социально-партнерских уровней: Российской Федерации, субъекта Российской Федера­ции, отрасли и территории.

Как видно из указанных видов, все коллективные спо­ры — это споры сферы социально-партнерских отношений на различных их уровнях. И спорящими сторонами в коллективном трудовом споре являются коллективы, объединения работников и работодатели, их объединения в лице соответствующих пред­ставителей в зависимости от уровня социально-партнерских правоотношений: на предприятии, в организации, на федераль­ном, отраслевом, региональном, территориальном уровне[[4]](#footnote-4).

# 3. ПОРЯДОК РАЗРЕШЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

*Порядок разрешения коллективного трудового спора* состоит из следующих последовательных трех или двух этапов примири­тельных процедур:

1) рассмотрение спора примирительной комиссией;

2) рассмотрение спора с участием посредника;

3) рассмотрение спора трудовым арбитражем.

Обязательным первым этапом является примирительная ко­миссия, после которой при недостижении согласия стороны пе­реходят к рассмотрению спора с участием посредника, а затем в трудовом арбитраже, и тогда спор может пройти три этапа рас­смотрения. Или же после примирительной комиссии стороны могут перенести спор на рассмотрение трудового арбитража. Если стороны не достигли согласия, какую примирительную процедуру использовать после примирительной комиссии (по­средника или трудовой арбитраж), тогда стороны должны при­ступить к созданию трудового арбитража, т. е. Закон ограничи­вает процедуру двумя этапами[[5]](#footnote-5).

Ни одна из сторон спора не вправе уклониться от участия в примирительных процедурах. Каждая примирительная процеду­ра проводится в установленные законом сроки. Но в случае не­обходимости эти сроки могут быть по соглашению сторон спора продлены. Данные сроки являются процессуальными.

Исковых, давностных сроков по коллективным трудовым спорам не уста­новлено. В поддержку своих требований в период разрешения коллективных трудовых споров работники имеют право прово­дить собрания, митинги, демонстрации, пикетирование в соот­ветствии с законодательством.

Представители сторон, примирительная комиссия, посредни­ки, трудовой арбитраж и Служба по урегулированию коллектив­ных трудовых споров обязаны использовать все предусмотрен­ные законодательством возможности для разрешения возникше­го коллективного трудового спора.

## 1) рассмотрение спора примирительной комиссией

Рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией является обязательным этапом примирительных процедур. Порядок рассмотрения коллективного трудового спора примирительной комиссией регулируется ст. 402 ТК и ст. 6 Федерального закона от 23 ноября 1995 г.

*Примирительная комиссия* — это совместный орган спорящих сторон, созданный ими на паритетных началах в срок до трех рабочих дней с момента начала спора.

Создание примирительной комиссии оформляется соответствующим приказом работодателя и решением предста­вителей работников, выделяющим в комиссию представителей сторон на равной правовой основе (в равном количестве и с равными правами).

Количественный состав примирительной комиссии устанавливают стороны по соглашению. Стороны не вправе уклоняться от соз­дания примирительной комиссии и участия в ее работе. А если уклоняется одна из сторон (ст. 406 ТК), то коллективный трудо­вой спор передается на рассмотрение трудового арбитража.

Коллективный трудовой спор должен быть рассмотрен примирительной комиссией в срок до пяти рабочих дней с момента издания приказа (распоряжения) о ее создании. Указанный срок может быть продлен при взаимном согласии сторон, что оформляется протоколом. (ст. 402 ТК).

Решение примирительной комиссии принимается по соглашению сторон коллективного трудового спора, оформляется протоколом, имеет для сторон этого спора обязательную силу и исполняется в порядке и сроки, которые установлены решением примирительной комиссии.

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

## 2) рассмотрение спора с участием посредника;

После составления примирительной комиссией протокола разногласий стороны коллективного трудового спора в течение трех рабочих дней могут пригласить посредника самостоятельно или с помощью службы по урегулированию коллективных тру­довых споров.

Служба по урегулированию коллективных тру­довых споров — это система государственных и региональных ор­ганов в составе Минтруда РФ и Минтруда субъектов Федерации[[6]](#footnote-6).

Порядок рассмотрения коллективного трудового спора опре­деляется по соглашению сторонами спора с участием посредни­ка. Посредник приглашается по соглашению сторон независимо от Службы по урегулированию коллективных трудовых споров или по ее рекомендации. Стороны могут сами пригласить любо­го специалиста в качестве посредника, не обращаясь в Службу.

*Служба осуществляет* уведомительную (сторонами) регистрацию коллективных трудовых споров, проверяет в случае необходимо­сти полномочия представителей сторон коллективного трудового спора, формирует список посредников и трудовых арбитров и проводит их подготовку, выявляет и обобщает причины и ус­ловия возникновения коллективных трудовых споров, подготав­ливает предложения по их устранению, оказывает методическую помощь сторонам на всех этапах разрешения коллективного тру­дового спора и организует финансирование примирительных процедур — оплату посредников и трудовых арбитров.

Посредник *—* это третий нейтральный орган по отношению к спорящим сторонам, призванный помочь сторонам достигнуть соглашения по спору. Посредник имеет право запрашивать и по­лучать от сторон необходимые документы и сведения по коллек­тивному трудовому спору, который должен быть рассмотрен с участием посредника в срок до 7 календарных дней с момента его приглашения (назначения) (ст. 403 ТК).

Рассмотрение коллективного трудового спора с участием по­средника осуществляется в срок до семи рабочих дней со дня его приглашения (назначения) и может окончиться одним из двух вариантов: если по спору соглашение достигнуто, оно оформляется решением, обя­зательным для сторон спора, если соглашение сторон по спору не достигнуто, то оформляется протоколом разногласий. С этого момента оканчивается рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника. Если составлен протокол разногласий, то стороны обращаются к третьему этапу — трудовому арбитражу.

## 3) рассмотрение спора трудовым арбитражем.

*Трудовой арбитраж —* временно действующий орган для раз­решения коллективного спора, не получившего своего разреше­ния в примирительной комиссии или с участием посредника. Он создается сторонами спора и Службой по урегулированию коллективных тру­довых споров в срок не позднее трех рабочих дней с момента окончания рассмотрения коллек­тивного трудового спора примирительной комиссией или с по­средником в составе трех трудовых арбитров, рекомендованных Службой или предложенных сторонами коллективного трудово­го спора.

В состав трудового арбитража не должны включаться представители сторон спора. Соответствующим решением рабо­тодателя, представителя работников и Службы оформляется соз­дание трудового арбитража, его персональный состав, регламент и его полномочия.

Трудовой арбитраж создается в случае, если стороны коллек­тивного спора заключили в письменной форме соглашение об обязательном выполнении его решения (ст. 404 ТК). Это новое положение Кодекса предоставляет право работникам начать за­бастовку, если стороны после решения спора примирительной комиссией не достигли соглашения по созданию посредника и трудового арбитража, т. е. упрощает для работников начало за­бастовки, что, думается, не следовало делать.

Создание трудового арбитража обязательно в организациях, в которых законом запрещено или ограничено проведение забас­товок (ст. 406 ТК).

Трудовой арбитраж рассматривает спор с участием предста­вителей его сторон в срок до 5 рабочих дней со дня создания трудового арбитража, может заседать не один раз. Он рассматри­вает обращение сторон, получает необходимые документы и све­дения, касающиеся коллективного трудового спора, в случае не­обходимости информирует органы государственной власти и ор­ганы местного самоуправления о возможных социальных последствиях коллективного трудового спора. По окончании рассмотрения спора трудовой арбитраж принимает решение по существу спора в письменной форме. Поскольку в составе тру­дового арбитража три арбитра, то его решение может быть при­нято и по большинству голосов арбитров.

Если работодатель уклоняется от создания трудового арбит­ража, рассмотрения спора в нем, а также выполнения его реше­ний, то Закон предоставил право работникам в этих случаях приступить к забастовке.

# 4. ЗАБАСТОВКА. ПРАВОВЫЕ ПОСЛЕДСТВИЯ ДЛЯ РАБОТНИКОВ УЧАСТИЯ В ЗАКОННЫХ И НЕЗАКОННЫХ ЗАБАСТОВКАХ

Закон предусмотрел права и обязанности государственной службы по урегулированию коллективных трудовых споров, впервые урегулировал и порядок разрешения разногласий сами­ми сторонами до возникновения спора, решаемого примири­тельной комиссией, позволяя исключить стихийность и преду­предить коллективные трудовые споры. Закон не приглашает к забастовке, а вводит ее в правовые рамки, предусмотрев про­цедуру ее объявления, гарантии для участников и правовые по­следствия незаконной забастовки.

Забастовка — это временный добровольный отказ работни­ков от исполнения трудовых обязанностей (полностью или час­тично) в целях разрешения коллективного трудового спора[[7]](#footnote-7).

В отличие от примирительных процедур разрешения коллектив­ного трудового спора забастовка — это ультимативное действие работников, давление на работодателя путем прекращения рабо­ты, чтобы добиться выполнения своих требований, не урегули­рованных в примирительных процедурах, крайняя, исключи­тельная мера разрешения трудового спора[[8]](#footnote-8).

*Право на забастовку —* это право трудового коллектива или нескольких трудовых коллективов, поскольку сама забастов­ка — это коллективные действия, форма коллективного ультима­тума для удовлетворения требований работников, не получив­ших разрешения мирным путем. И никто другой не подпадает под определение понятия забастовки, данной в ст. 398 ТК.

Трудовой кодекс указывает, что право работников на забас­товку в соответствии со ст. 37 Конституции Российской Федера­ции признается способом разрешения коллективного трудового спора. Кодекс не допускает и ограничивает право на забастовку в некоторых случаях. Так, в ст. 413 его указывается, что в соот­ветствии со ст. 55 Конституции РФ являются незаконными и недопускаются забастовки:

а) в период введения военного или чрезвычайного положе­ния, либо особых мер в связи с этим, в органах и организациях Вооруженных Сил Федерации, других военных, военизирован­ных и иных формированиях и организациях, ведающих вопроса­ми обеспечения обороны страны, безопасности государства, ава­рийно-спасательных и поисково-спасательных работ, противо­пожарных работ, предупреждения и ликвидации стихийных бедствий и чрезвычайных ситуаций; в правоохранительных орга­нах; в организациях, непосредственно обслуживающих особо опасные виды производств или оборудования, на станциях ско­рой и неотложной помощи;

б) в организациях, связанных с обеспечением жизнедеятель­ности населения (энергообеспечение, отопление, теплоснабже­ние, водоснабжение, газоснабжение, авиационный, железнодо­рожный и водный транспорт, связь, больницы), в том случае, если проведение забастовки создает угрозу страны и безопас­ности Государства, жизни и здоровью людей.

Следовательно, ТК расширил как безусловный (п. «а»), так и условный (п. «б») запрет забастовок и конкретизировал его. За­прещено участие в забастовках федеральным государственным служащим законодательством о них[[9]](#footnote-9).

Когда забастовка не может быть проведена, окончательное решение по коллективному трудовому спору (после примири­тельных процедур) принимает в 10-дневный срок Президент РФ.

Осуществление работниками, их трудовыми коллективами права на забастовку возможно:

* лишь после прохождения прими­рительных процедур;
* при уклонении работодателя от примири­тельных процедур;
* когда он не выполняет соглашение, достиг­нутое в ходе разрешения коллективного трудового спора.

В этих случаях работники могут использовать такие формы, как собра­ния, митинги, демонстрации, пикетирование (эти формы могут использоваться и. в ходе забастовки для поддержания требова­ний).

Участие в забастовке является добровольным, и никто не может быть принужден к участию или отказу от участия в забас­товке, иначе принуждающие лица несут дисциплинарную, адми­нистративную и даже уголовную ответственность.

Работодатели и их представители не вправе организовывать забастовку и при­нимать в ней участие.

Порядок объявления забастовкиТрудовойкодекс и Закон "О порядке разрешения коллективных трудовых споров" урегулировали четко.

* Об объявлении забастовки решение принимается общим собранием (конференцией) работников организации, филиала, представительства или профсоюзной организацией, объединени­ем профсоюзов. Указанные органы считаются правомочными принять решение об объявлении забастовки, если в них присут­ствует не менее двух третей общего числа работников, членов профсоюзной организации (членов конференции).
* Решение со­ответствующего органа считается принятым, если за него прого­лосовало не менее половины 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 (ч. 4 ст. 410 ТК).
* Закон предусмотрел возможность проведения однократной *часовой предупредительной забастовки* после 5 ка­лендарных дней работы примирительной комиссии. О ней рабо­тодатель должен быть предупрежден в письменной форме не позднее чем за 3 рабочих дня, а орган, ее возглавляющий, обес­печивает минимум необходимых работ (услуг).
* Работодатель о предстоящей забастовке предупреждает Службу, информирует поставщиков и потребителей, принимает меры к сохранению работоспособности производства, машин, оборудования и т. д., используя указанный 10-дневный преду­предительный срок до начала забастовки.

*Забастовку возглавля­ет* избранный собранием (конференцией) работников орган или соответствующий орган профсоюзов.

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

В тех организаци­ях, филиалах, представительствах, работа которых связана с безопасностью людей, обеспечением их здоровья и жизненно важных интересов общества (например скорая помощь, больни­цы, водоснабжение, транспорт) при проведении забастовки дол­жен быть *обеспечен минимум необходимых для населения работ (услуг),* который определяется соглашением сторон совместно с органами исполнительной власти или органом местного само­управления в 5-дневный срок с момента принятия решения об объявлении забастовки. А если такое соглашение не достигнуто, то он устанавливается органом исполнительной власти или орга­ном местного самоуправления. В случае необеспечения миниму­ма необходимых работ (услуг) забастовка может быть признана незаконной.

Забастовка оканчивается подписанием соглашения спорящи­ми сторонами. Но она может оканчиваться и решением суда о признании забастовки незаконной.

Признание забастовки незаконной производится решением Верховного суда республики, края, областным судом, судами городов Москвы и Санкт-Петербурга, автономной области, ав­тономного округа. Такое решение суд принимает по заявлению работодателя или прокурора и доводит до органа, возглавляю­щего забастовку.

Решение суда о признании забастовки незаконной, вступившее в законную силу, подлежит немедленному исполне­нию.

Закон предусмотрел от­ветственность работников за проведение приостановленной или отложенной забастовки или не прекративших ее на следующий день после доведения до них вступившего в законную силу ре­шения суда о признании забастовки незаконной либо об отсроч­ке или приостановке забастовки. Они могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию за нарушение трудовой дисципли­ны, а их невыход на работу из-за этого может квалифицировать­ся как прогул, за что работника можно и уволить[[10]](#footnote-10).

К организаторам незаконной забастовки могут быть приме­нены и меры дисциплинарного взыскания. Лица же, принуж­дающие к забастовке путем насилия или угрозой применения насилия, привлекаются к уголовной ответственности и наказы­ваются лишением свободы на срок до одного года или исправи­тельными работами на срок до двух лет согласно уголовному за­конодательству Российской Федерации.

Статья 414 ТК предусмотрела определенные гарантии и право­вое положение работников в связи с проведением забастовки.

Для участников забастовки сохраняется на время забастовки место работы и должность. Заработная плата им за это время мо­жет работодателем не выплачиваться.

Тем работникам, кто не принимает участие в забастовке, но в связи с ней не может вы­полнять свою работу, время простоя оплачивается как за простой не по вине работника, т. е. не ниже двух третей их ставки. Они могут быть переведены из-за простоя на другую работу с сохране­нием среднего заработка, если на ней выполняются нормы труда, или их тарифной ставки, если эти нормы не выполняются.

Ст. 415 ТК и ст. 19 Закона "О порядке разрешения коллективных трудовых споров" *запрещают* локаут*,* т. е. увольнение бастующих работников или работников, участвую­щих в коллективном трудовом споре, а также ликвидацию или реорганизацию организации, филиала, представительства в пе­риод забастовки.

# 5. ИСПОЛНЕНИЕ РЕШЕНИЙ ПО КОЛЛЕКТИВНЫМ ТРУДОВЫМ СПОРАМ

Соглашение в ходе коллективного трудового спора может быть заключено сторонами на любом этапе переговоров. Это может быть соглашение по результатам работы примирительной комиссии, соглашение с участием посредника или соглашение о выполнении рекомендаций трудового арбитража.

В соответствии со ст. ст. 408 Трудового кодекса соглашение, достигнутое в ходе разрешения коллективного трудового спора, оформляется в письменной форме и имеет для сторон обязательную силу.

Контроль за его исполнением осуще­ствляют стороны коллективного трудового спора.

Невыполнение работодателем или его представителем обязательств по соглашению, достигнутому в результате примирительной процедуры, влечет наложение административного штрафа в размере от 20 до 40 минимальных размеров оплаты труда[[11]](#footnote-11)

# ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Итак, разрешение коллективных трудовых спо­ров — это важнейшая форма самозащиты работниками своих тру­довых прав, когда они, считая свои интересы нарушенными, об­ращаются в юрисдикционный орган.

Возникновению трудовых споров, как правило, предшествуют правонарушения в сфере тру­да, являющиеся непосредственным поводом спора. Когда дейст­вия обязанного субъекта были законными, а другой субъект счи­тает их неправомерными, то здесь также может возникнуть трудо­вой спор, хотя правонарушения нет. Есть или нет трудовое правонарушение — это устанавливает юрисдикционный орган, рассматривающий трудовой спор.

Само трудовое правонарушение нельзя еще считать трудовым спором, а различная его оценка субъектами является разногласием, которое субъекты могут ре­шить сами. Такое разногласие субъектов трудового права может перерасти в трудовой спор лишь в том случае, если оно не урегу­лировано самими сторонами и поэтому вынесено на рассмотре­ние юрисдикционного органа, т. е. оспорено действие (бездейст­вие) обязанного субъекта, нарушившего трудовое право другого.

Трудовой спор возникает, когда разногласие переносится на разрешение юрисдикционного органа. Трудовой спор может возникнуть и без правонарушения, если субъект трудового права (работник, профком, трудовой коллектив) обращается в юрисдикционный орган, оспаривая отказ другого субъекта установить новые или изменить существующие социально-экономические условия тру­да и быта.

# Список используемой литературы

1. Конституция Российской Федерации. – М., 1993.
2. Рекомендация Международной Организации Труда от 29 июня 1951 г. N 92 о добровольном примирении и арбитраже // Международная Организация Труда. Конвенции и рекомендации. 1919-1956, том 1
3. Конвенция Международной Организации Труда N 154 о содействии коллективным переговорам (Женева, 19 июня 1981 г.) // Библиотечка Российской газеты, выпуск N 22-23, 1999 г.
4. Рекомендация Международной Организации Труда от 19 июня 1981 г. N 163 о содействии коллективным переговорам // Библиотечка Российской газеты, выпуск N 22-23, 1999 г.
5. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. N 197-ФЗ (с изменениями от 24, 25 июля 2002 г.). – М., 2002
6. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30 декабря 2001 г. N 195-ФЗ
7. Федеральный закон от 23 ноября 1995 г. N 175-ФЗ "О порядке разрешения коллективных трудовых споров" (с изменениями от 6 ноября, 30 декабря 2001 г.) //СЗ РФ от 27 ноября 1995 г. N 48, ст. 4557; от 12 ноября 2001 г., N 46, ст. 4307; от 7 января 2002 г. (Часть I), N 1, ст. 2
8. Федеральный закон от 12 января 1996 г. N 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" (с изменениями от 21 марта, 25 июля 2002 г.) //СЗ РФ от 15 января 1996 г. N 3, ст. 148; от 25 марта 2002 г., N 12, ст. 1093; от 29 июля 2002 г., N 30, ст.ст. 3029,3033;
9. Зубкова А. Коллективные трудовые споры и способы их разрешения //Хозяйство и право, 1997, N 11
10. Комментарий к трудовому кодексу Российской Федерации /Отв.ред. Ю.П. Орловский – М.: ИНФРА-М, 2002
11. Куренной А. М. Трудовые споры. Практический комментарий. М.: Дело, 2001
12. Толкунова В.Н. Трудовое право. Курс лекций. – М.: ООО»ТК Велби», 2002
13. Трудовое право. Учебник. Издание второе, переработанное и до­полненное. /Под ред. О.В. Смирнова. — М.: «ПРОСПЕКТ», 1998

1. Толкунова В.Н. Трудовое право. Курс лекций. – М.: ООО»ТК Велби», 2002, с. 262 [↑](#footnote-ref-1)
2. Федеральный закон от 23 ноября 1995 г. N 175-ФЗ "О порядке разрешения коллективных трудовых споров" (с изменениями от 6 ноября, 30 декабря 2001 г.) //СЗ РФ от 27 ноября 1995 г. N 48, ст. 4557; от 12 ноября 2001 г., N 46, ст. 4307; от 7 января 2002 г. (Часть I), N 1, ст. 2 [↑](#footnote-ref-2)
3. ст. 14 ФЗ от 12 января 1996 г. N 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" **(с изменениями от 21 марта, 25 июля 2002 г.)** //СЗ РФ от 15 января 1996 г. N 3, ст. 148; от 25 марта 2002 г., N 12, ст. 1093; от 29 июля 2002 г., N 30, ст.ст. 3029,3033 [↑](#footnote-ref-3)
4. Толкунова В.Н. Трудовое право. Курс лекций. – М.: ООО»ТК Велби», 2002, с. 289 [↑](#footnote-ref-4)
5. п. 7 ст. 6 ФЗ "О порядке разрешения коллективных трудовых споров" [↑](#footnote-ref-5)
6. **Трудовое право.** Учебник. Издание второе, переработанное и до­полненное. /Под ред. О.В. Смирнова. — М.: «ПРОСПЕКТ», 1998, с. 293 [↑](#footnote-ref-6)
7. ст. 398 ТК РФ, ст. 2 ФЗ "О порядке разрешения коллективных трудовых споров" [↑](#footnote-ref-7)
8. **Трудовое право.** Учебник. Издание второе, переработанное и до­полненное. /Под ред. О.В. Смирнова. — М.: «ПРОСПЕКТ», 1998, с. 295 [↑](#footnote-ref-8)
9. Толкунова В.Н. Трудовое право. Курс лекций. – М.: ООО»ТК Велби», 2002, с. 297 [↑](#footnote-ref-9)
10. Комментарий к трудовому кодексу Российской Федерации /Отв.ред. Ю.П. Орловский – М.: ИНФРА-М, 2002, 245 [↑](#footnote-ref-10)
11. ст. 5.33 КоАП РФ от 30 декабря 2001 г. N 195-ФЗ //СЗ РФ от 7 января 2002 г. (Часть I), N 1, ст. 1 [↑](#footnote-ref-11)