

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации  
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Южно-Уральский государственный университет  
(национальный исследовательский университет)»  
ЮРИДИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ  
Кафедра «Трудовое, социальное право и правоведение»

ПРИМИРИТЕЛЬНЫЕ ПРОЦЕДУРЫ ПРИ РАЗРЕШЕНИИ  
КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ  
ФГАОУ ВО «ЮУрГУ» (НИУ) – 40.03.01.2015. 552 ВКР

Руководитель работы  
доцент кафедры  
\_\_\_\_\_ Шафиков Адис Мавлютбаевич  
\_\_\_\_\_ 2020 г.

Автор работы  
студент группы Ю-552  
\_\_\_\_\_ Янгилева Анастасия Игоревна  
\_\_\_\_\_ 2020 г.

Нормоконтролер  
доцент кафедры  
\_\_\_\_\_ Филиппова Эльвира Маисовна  
\_\_\_\_\_ 2020 г.

Челябинск  
2020

## АННОТАЦИЯ

Янгилевой А.И. Выпускная квалификационная работа «Примирительные процедуры при разрешении коллективных трудовых споров»: ФГАОУ ВО «ЮУрГУ (НИУ)», Ю-552, 84 с., библиогр. список – 77 наим.

Объектом исследования в выпускной квалификационной работе являются правовые отношения в сфере трудовой деятельности, в частности, рассмотрение разрешения коллективных трудовых споров.

Предметом исследования является нормативное регулирование коллективных трудовых споров.

Цель исследования заключается в том, чтобы посредством комплексного анализа научной и учебной литературы, международных актов, нормативных правовых актов Российской Федерации, материалов судебной практики раскрыть содержание примирительных процедур при разрешении коллективных трудовых споров.

В работе проанализированы все виды примирительных процедур в сфере коллективного трудового спора, выявлены проблемы понимания данной категории; сформулированы основные тезисы примирительных процедур; выявлены особенности и проблемы правовых ограничений данного принципа на основе анализа законодательства и судебной практики.

Результаты исследования имеют практическую значимость, содержат выводы и предложения обозначенных в выпускной квалификационной работе проблем, связанных с примирительными процедурами при разрешении коллективных трудовых споров.

Результаты исследования могут быть полезны при разработке программ обучения юристов, а также при изучении предмета «Трудовое право».

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации  
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение  
высшего образования

«Южно-Уральский государственный университет  
(национальный исследовательский университет)»  
ЮРИДИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ

Кафедра «Трудовое, социального права и правоведение»

УТВЕРЖДАЮ

и.о. заведующей кафедрой,  
канд. юрид. наук, доцент

\_\_\_\_\_ Е.М. Офман

\_\_\_\_\_ 2020 г.

### З А Д А Н И Е

к выпускной квалификационной работе

Янгилевой Анастасии Игоревны

Группа Ю-552

1. Тема работы «Примирительные процедуры при разрешении коллективных трудовых споров» утверждена приказом по университету от 24.04.2020 г. № 627
2. Срок сдачи законченной работы \_\_\_\_\_ 2020 г.
3. Исходные данные к работе
  1. Абрамова, О. И. Комментарий судебной практики. Выпуск 10 / О. И. Абрамова. М.: Проспект, 2018.
  2. Алексеев, С. С. Общая теория права / С. С. Алексеев. М.: БЭК, 2016.
  3. Анисимов, В. В. Трудовые споры с участием работников милиции, военнослужащих и госслужащих / В. В. Анисимов // Российская юстиция. 2016. № 3.
4. Перечень вопросов, подлежащих разработке
  1. Изучить общую характеристику коллективного трудового спора.
  2. Исследовать понятие и отличительные черты коллективных трудовых споров.
  3. Определить стороны коллективного трудового спора.
  4. Дать анализ правовому регулированию коллективного трудового спора.
  5. Рассмотреть порядок разрешения коллективных трудовых споров и особенности их рассмотрения.

Иллюстративный материал  
отсутствует

---

6 Календарный план

Разделы выпускной квалификационной работы	Дата выполнения
---	-----------------

Оглавление	10.02.2020
Введение	15.02.2020
1 Глава	16.03.2020
2 Глава	16.04.2020
3 Глава	29.04.2020
Заключение	30.04.2020

Руководитель работы,  
должность, ученая  
степень

Автор работы, студент  
группы

А.М. Шафиков

И.О. Фамилия

А.И. Янгилева

И.О. Фамилия

## ОГЛАВЛЕНИЕ

	ВВЕДЕНИЕ.....	3
1	ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА КОЛЛЕКТИВНОГО ТРУДОВОГО СПОРА	
1.1	Понятие и отличительные черты коллективных трудовых споров.....	6
1.2	Стороны коллективного трудового спора. Профессиональный союз, как субъект трудового права.....	15
2	ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ТРУДОВОГО СПОРА И АНАЛИЗ СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ	
2.1	Порядок разрешения коллективных трудовых споров и особенности их рассмотрения.....	21
2.2	Забастовка как способ разрешения коллективного трудового спора .....	37
2.3	Анализ судебной практики в сфере коллективного трудового спора.....	46
3	МЕЖДУНАРОДНЫЙ ОПЫТ РАЗРЕШЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ.....	60
	ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	74
	БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК.....	78

## ВВЕДЕНИЕ

Реформирование экономики привело к существенным изменениям в трудовом законодательстве и значительно повысило роль коллективно-договорного регулирования трудовых отношений на основе заключения определенных видов коллективных соглашений.

Любая система рыночного хозяйства предполагает трудовые отношения, субъектами которых прежде всего являются работники и работодатели (физические лица), деятельность которых направлена на формирование рынка труда.

Негативные процессы, сопровождающие переход российской экономики на рыночные отношения, существенно обостряют обстановку в сфере труда, в связи с чем, коллективные трудовые споры и забастовки становятся частью экономической жизни.

Законодательство о коллективных трудовых спорах стало формироваться лишь в конце 80-х гг. XX в. До указанного периода не было предпосылок для формирования экономической базы для общественных конфликтов на производстве.

Опыт нашей страны конца 80-х годов XX столетия показывает быстрое реагирование государства на забастовки работников, выражающееся в принятии первого в отечественной истории Закона СССР от 9 октября 1989 г. «О порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов)». Однако, данный Закон не смог сыграть роль стабилизатора общественных отношений.

В настоящее время в российском законодательстве прослеживается тенденция в сторону расширения регулирования конфликтов, образующихся в сфере трудовых отношений.

В разрешении коллективных трудовых споров принимает участие большое количество людей, которое зачастую имеет принципиально разные подходы к вопросам, составляющим суть трудового спора. Сближение позиций спорящих сторон, поиск выхода из сложившейся конфликтной

ситуации с учетом мнений всех участвующих лиц являются безусловно преимущественной задачей государства.

Как нам представляется, определение коллективного трудового спора недостаточно четко формулирует его понятие, на что совершенно верно указывает профессор кафедры гражданского процесса и социальных отраслей права В. Г. Сойфер. Действительно, неурегулированные разногласия и трудовой спор – понятия далеко не идентичные. Коллективный трудовой спор – это не просто неурегулированные разногласия, а разногласия, которые нашли отражение в требованиях работников (их представителей) и которые работодателем не удовлетворены.

Работы, посвященные конфликтам, возникающим между работниками и работодателем, занимают особое место в правовой науке. Так, в частности, указанным проблемам, уделялось определенное внимание в трудах таких ученых-юристов, как Л. Н. Анисимов, А.Я. Анцупов, М.В. Баглай, Е. А. Суханова, Н. Д. Лютов, П. Я. Трубников, Е. П. Данолов, Г. А. Корнийчук.

С учетом рассмотрения коллективных трудовых споров с научной точки зрения, практическая часть исследования остается нераскрытой. В связи с этим существует очевидная потребность в исследовании указанных проблем.

Теоретические и практические вопросы, связанные с правовым регулированием института коллективных трудовых споров, в последние годы не получили достаточной систематической и комплексной разработки и освещения в современной юридической литературе, что и предопределило выбор темы выпускной квалификационной работы.

Основная цель выпускной квалификационной работы заключается в исследовании важнейших форм самозащиты трудящихся по трудовым спорам с вынесением неких рекомендаций по улучшению законодательства в данном вопросе.

Для реализации поставленной цели предполагается решение следующих задач:

- определить понятия, виды и причины коллективных трудовых споров;

- выявление принципов рассмотрения коллективных трудовых споров и их подведомственности;
- исследование всех имеющихся видов примирительных процедур;
- рассмотрение забастовки, как наиболее встречаемого способа добиться от работодателя защиты прав работников;
- провести правовой анализ норм отечественного и зарубежного законодательства.

Объектом исследования в выпускной квалификационной работе являются правовые отношения в сфере трудовой деятельности, в частности, рассмотрение разрешения коллективных трудовых споров.

Предметом исследования является нормативное регулирование коллективных трудовых споров.

Методологическую и теоретическую основу настоящей работы составляют общенаучный диалектический метод познания, эмпирический метод, формально-логический метод. Общетеоретической, информационной базой является действующее законодательство, в частности, Конституция РФ, Трудовой кодекс РФ, а также и другие нормативные правовые акты.

В процессе проведенного исследования в выпускной квалификационной работе выявлена специфика примирительных процедур, применяемых в коллективных трудовых спорах. Определен способ развития и улучшения института коллективных трудовых споров путем более широкого толкования норм права, а также предоставление дополнительных преференций, как работникам, так и работодателям.



# 1 ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА КОЛЛЕКТИВНОГО ТРУДОВОГО СПОРА

## 1.1 Понятие и отличительные черты коллективных трудовых споров

Статья 398 Трудового кодекса РФ закрепляет понятие коллективного трудового спора и означает – неурегулированные разногласия между работниками (их представителями) и работодателями (их представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии локальных нормативных актов<sup>1</sup>.

Возникает сразу же потребность в разъяснении отличительных признаков индивидуального и коллективного трудового спора.

В случае разрешения индивидуального трудового спора у сторон возникают разногласия как правило по поводу уже установленных законом норм и правил, регулирующих труд работника. Следовательно, индивидуальные трудовые споры, как правило являются конфликтами права, а коллективные трудовые споры могут быть, как конфликтами права, так и конфликтами интересов<sup>2</sup>.

Для более наглядного примера, который поможет определить характер правоотношения, рассмотрим конфликт по поводу невыплаты заработной платы, при которой работодатель задерживает заработную плату всему коллективу работников, в связи с чем, у последних возникает коллективный протест, который в большинстве случаев заканчивается забастовками. В связи с этим, возникает вопрос – к какому виду трудовых споров относится этот конфликт.

---

<sup>1</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ // Российская газета. 2001. № 256.

<sup>2</sup> Агафонова, Г.А. Судебная практика по трудовым спорам. М.: Проспект, 2017. С. 315-318.

Круг ученых-юристов, а также юристов, практикующих данное направление, разделился на две противоположные группы.

Одни специалисты утверждают, что это коллективный трудовой спор, аргументируя это тем, что условиями, определяемыми коллективным договором или соглашением предусмотрены дни выплаты заработной платы, что означает неисполнение такого соглашения и является прямым нарушением закона со стороны работодателя<sup>1</sup>.

Другие специалисты, напротив, полагают, что несвоевременная выплата заработной платы не может рассматриваться, как предмет коллективного трудового спора, даже если коллективным соглашением предусмотрены сроки и условия ее выплаты. В данном случае специалисты считают, что речь идет о нарушении непосредственно норм Трудового кодекса, а не коллективного соглашения, т. к. именно Трудовой кодекс в первую очередь определяет обязанность выплачивать работнику заработную плату и соблюдать сроки ее выплаты<sup>2</sup>.

Также этот вопрос не был оставлен без внимания и Верховным судом РФ. Так, Верховный суд высказался по этому поводу в пользу специалистов, которые относят данный спор, именно к индивидуальному. Позиция суда выглядит следующим образом: «Прекращение работы, вызванное нарушением права работников на своевременную оплату их труда, является коллективной защитой индивидуальных трудовых прав работников, и к подобным случаям Федеральный закон «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» не применяется.

Мы полагаем, что нельзя признать коллективным трудовым спором разногласия по поводу задержки выплаты заработной платы, если регулярность и конкретные сроки ее выплаты предусмотрены коллективным договором. В этом случае работодатель нарушает не коллективный договор, а нормы Трудового кодекса РФ, предусматривающие обязанности выплачивать

---

<sup>1</sup> Гусов, К.Н. Трудовое право России. Учебник. М.: Велби, 2018. С. 49-58.

<sup>2</sup> Караваев В. В. Разрешение трудовых споров. М.: Проспект, 2019. С. 152-157.

работнику заработную плату и соблюдать сроки выплаты. Коллективный договор в данной ситуации лишь уточняет законодательство, определяя размер оплаты труда и конкретную дату произведения выплат. Сами же обязательства работодателя вытекают из соответствующих норм Трудового кодекса РФ и факта заключения трудового договора с работником. Такой спор должен рассматриваться в порядке, предусмотренном для разрешения индивидуальных трудовых споров.

Помимо этого, при таком сравнении двух видов трудового спора является недопустимым расширительное толкование понятия «коллективный трудовой спор».

Еще несколько отличительных признаков по которым следует их разграничить. Коллективные трудовые споры являются спорами неискового, привычного для индивидуальных споров, характера и они не подведомственны суду.

Так, интересы работников при рассмотрении трудовых споров с работодателем представляют первичная профсоюзная организация или иные представители, избираемые работниками. За пределами организации интересы работников представляют только профсоюзы - в лице их территориальных организаций, объединений и объединений территориальных организаций. При наличии в организации профсоюза работники, не являющиеся его членами, могут уполномочить орган первичной профорганизации на представительство своих интересов, в том числе и в вопросах разрешения коллективных трудовых споров<sup>1</sup>.

При отсутствии в организации представителей работников, а также при наличии профорганизации, объединяющей менее половины работников, на общем собрании, работники могут поручить представление своих интересов указанной профорганизации либо иному представителю. Вопрос представительства работников имеет принципиальнейшее практическое

---

<sup>1</sup> Войтинский, И.С. Основные вопросы соглашения и арбитража. Примирительное и третейское разбирательство в капиталистических странах. М.: Проспект, 2016. С. 100.

значение. Он напрямую связан с реализацией такого принципа социального партнерства, как полномочность представителей сторон. Проведение коллективных переговоров, заключение коллективных договоров, вхождение в процедуру коллективного трудового спора со стороны работодателя целесообразны и возможны только при условии наличия соответствующих полномочий у представителей работников, которые к тому же представляют не отдельную группу, а определенное в законодательстве количество работников<sup>1</sup>.

Коллективные трудовые споры юридического характера (споры права) возникают в случае невыполнения работодателем условий коллективного договора либо соглашения. При этом важно иметь в виду, что на практике содержание коллективно-договорного акта иногда бывает шире, чем достигнутые договоренности сторон. Это происходит в тех случаях, когда коллективный договор или соглашение включает информационные положения, т. е. воспроизводит нормы действующего законодательства о труде.

Невыполнение таких положений не может рассматриваться в качестве основания для возникновения коллективного трудового спора, так как независимо от воспроизведения эти нормы сохраняют свою юридическую природу - они считаются нормами законодательства. Их действие во времени определяется вступлением в законную силу соответствующего акта.

Обязанность их выполнять существует независимо от факта включения в коллективный договор, соглашение. Следовательно, невыполнение их работодателем должно быть признано нарушением трудового законодательства, а не коллективного договора<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> Рябухина, С.Б. Коллективный трудовой спор. Правовое регулирование реализации гарантий при его разрешении. Вестник Северо-Кавказского гуманитарного института. М.: СИНТЕГ, 2017. С. 1–4.

<sup>2</sup> Чашина, О.Ю. Примирительные процедуры при коллективных трудовых спорах. М.: Проспект, 2018. С. 6–13.

Основным критерием для разграничения коллективных трудовых споров и индивидуальных трудовых споров, так или иначе связанных с содержанием коллективного договора, должен служить факт установления конкретной обязанности работодателя в законе либо в коллективном соглашении. Неисполнение обязанности, предусмотренной коллективным договором (например, положения о предоставлении работникам, длительное время работающим в организации, дополнительного отпуска за счет средств работодателя), несомненно, должно рассматриваться как нарушение коллективного договора. В том же случае, когда законом устанавливается обязанность работодателя (например, выдавать средства индивидуальной защиты), а коллективный договор определяет порядок выполнения этой обязанности (конкретные сроки, нормы, очередность выдачи и т. п.), квалификация действий работодателя должна основываться в первую очередь на наличии либо отсутствии нарушения нормы закона.

Из этого мы видим, что в большинстве случаев работодатели не готовы к тому, чтобы серьезно отнестись к проблеме, которая поднимается работниками и не готовы идти к конструктивному диалогу и поиска путей решения проблемы. Законодательство о коллективных трудовых спорах позволяет использовать массу нюансов правовой процедуры для того, чтобы не заниматься рассмотрением спора по существу, а перевести его во внесудебную плоскость: сослаться на то, что спор является не коллективным с точки зрения предмета регулирования, а также иные причины. В результате этого, работниками и их представителями затрачиваются огромные усилия на соблюдение правовых процедур, но эти усилия не продвигают их вперед в разрешении разногласий.

Помимо прочего, у сторон отсутствует интерес в проведении примирительных процедур с целью договориться и решить коллективный трудовой спор. Не видя в сотрудниках истинного напарника в отношениях общественного партнерства, работодатели ищут не вероятность договориться, и решить все вопросы, а освободить себя от надобности улаживать конфликт.

В любой сложной системе, особенно в системе взаимодействия людей, можно отметить объективный характер конфликтов, которые выступают как способы выявления противоречий и их разрешения, но могут перерасти в открытую конфронтацию, в рамках которой действия сторон (или одной из сторон) могут быть направлены на получение власти или уничтожение друг друга (противоположной стороны). Объективный характер имеют и конфликты, возникающие в сфере применения наемного труда<sup>1</sup>.

Законодательство о разрешении трудовых подразделяется в зависимости от количества работников, участвующих в споре в качестве одной из его сторон, и параллельно на основании характера возникающих разногласий. Это проявляется в установлении особого порядка разрешения индивидуальных трудовых споров искового и неискового характера, а также коллективных трудовых споров об установлении условий труда.

Серьезные проблемы возникают при определении круга субъектов коллективных трудовых споров об установлении условий труда. Это связано с исключением из их числа органов государственной власти всех уровней и органов местного самоуправления, в то время как они являются реальными субъектами возникающих трудовых споров. Тем самым, механизмы разрешения трудовых споров с участием указанных органов отсутствуют, что ставит под сомнение и эффективность механизма коллективных переговоров о договорном установлении условий труда на уровне отрасли, профессии, территории.

Определив основные отличия индивидуального трудового спора от коллективного, стоит перейти к изучению видов коллективных трудовых споров.

Коллективные трудовые споры можно классифицировать по следующим основаниям<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> Сафонов, В. А. Коллективные трудовые споры: проблемы теории и практики. М.: Проспект, 2018. С. 26-30.

<sup>2</sup> Касумов, А. М. Правовое регулирование трудовых споров в контексте способов защиты трудовых прав. М.: Проспект, 2013. С. 211-220.

1. Споры по статусу правовых норм:

а) реализация или применение действующих норм права:

- связанные с реализацией и применением действующего законодательства;
- связанные с исполнением коллективных договоров и соглашений;
- связанные с исполнением условий индивидуальных трудовых договоров.

б) установление новых или изменение существующих условий труда:

- возникающие при заключении коллективных договоров и соглашений;
- возникающие при выдвижении требований, не влекущих заключения или изменения трудового договора (в этом случае предварительно должны быть выдвинуты требования в соответствии с Законом РФ «О коллективных договорах и соглашениях»).

2. Коллективные трудовые споры можно классифицировать также по сфере действия:

- внутри организации (одного юридического лица);
- вне организации.

3. Споры по характеру правовых норм, регулирующих спорные правоотношения, можно классифицировать так:

а) споры материально-правового характера по поводу применения материальных норм трудового права;

а) споры нематериального характера, в свою очередь делящиеся на:

- организационные, связанные с созданием, реорганизацией, ликвидацией органов, участвующих в регулировании трудовых отношений;
- процедурные, связанные с порядком применения законодательства;
- процессуальные, связанные с разрешением материальных конфликтов в органах, которые этим занимаются (например, спор по поводу продолжения примирительной процедуры с участием посредника).

3. В зависимости от субъектов возможны два вида коллективных трудовых споров:<sup>1</sup>

а) возникающие в результате выдвижения требований общим собранием (конференцией) работников;

а) возникающие в результате выдвижения требований представителями работников.

4. По уровню социально-партнёрских правоотношений все коллективные трудовые споры можно классифицировать на шесть видов:

а) споры на уровне трудового коллектива организации, филиала, представительства;

б) споры при коллективных переговорах на федеральном уровне по социально трудовым отношениям;

в) споры при коллективных переговорах на отраслевом уровне по заключению отраслевого тарифного соглашения;

г) споры на региональном уровне субъектов Российской Федерации по социально-трудовым отношениям;

д) споры на профессиональном уровне по социально-трудовым отношениям. Этот вид коллективного трудового спора может совпадать с видом отраслевого уровня, а отраслевой уровень может быть как общероссийской отрасли, так и региональной — субъекта Российской Федерации;

е) споры на территориальном уровне. В широком смысле слова все уровни споров идут по определённым территориям (Федерация, её субъект и т. д.). Но территориальный уровень может быть ограничен, например, городом, районом.

Как видно из указанных видов, все коллективные трудовые споры являются сферой социально-партнерских отношений на различных их уровнях. Соответственно, сторонами в коллективном трудовом споре

---

<sup>1</sup> Куренной, А. М. Правовое регулирование коллективных трудовых споров. Научно-практическое пособие. М.: Юстицинформ, 2018. С. 188-200.



являются коллективы, объединения работников и работодатели, их объединения в лице соответствующих представителей в зависимости от уровня социально-партнерских правоотношений<sup>1</sup>.

Отправной точкой рассмотрения коллективных трудовых споров являются их причины.

Как и другие виды трудовых споров, коллективные в данном случае не являются исключением, вызывают различную оценку в способах осуществления субъективного трудового права или исполнения трудовой обязанности.

Каждый спор является индивидуальным и требует субъективной оценке с точки зрения выявления причин его происхождения, однако всё же можно выделить одну общую причину их возникновения – экономический интерес.

Выдающийся немецкий философ и экономист Карл Маркс в своих трудах описал факторы конфликта и их влияние на особенности его развития «Чем больше подчиненные группы системы сознают свои интересы, чем больше они сомневаются в законности распределения дефицитных ресурсов, тем более вероятно, что они должны будут сообща вступить в открытый конфликт с доминирующими группами системы»<sup>2</sup>.

Данная теория Карла Маркса очень актуальна для применения ее при рассмотрении конфликтов коллектива работников.

Безусловно большинство коллективных трудовых споров возникает в связи с невыплатой заработной платы в сроки, установленные Трудовым кодексом РФ, либо невыплаты ее вовсе. Данная категория споров носит непосредственно экономический характер.

Таким образом, говоря о коллективном трудовом споре, следует понимать, что речь идет о работниках, связанных определенным организационным единством (члены профсоюза, работники организации, ее

---

<sup>1</sup> Пискарев, И. К. Особенности рассмотрения и разрешения трудовых споров. М.: Проспект, 2019. С 44.

<sup>2</sup> Фрумкин К. Г. Карл Маркс в истории экономической мысли // Историческая экспертиза. 2018. №3 (16). С. 138-156.

филиала или представительства) и объединённые общими профессиональными (социально-трудовыми) интересами. Соответственно, всякого рода вопросы проведения «акций солидарности» и иных способов выражения поддержки работникам иных организаций не являются предметом коллективного трудового спора и не регулируются трудовым законодательством РФ.

Таким образом, проведя анализ понятий коллективного и индивидуального трудовых споров мы постарались более подробно разделить два вида трудового спора для правильного определения его характера.

## 1.2 Стороны коллективного трудового спора. Профессиональный союз как субъект трудового права.

Определив понятие коллективного трудового спора, как неурегулированные разногласия между работниками и работодателями (их представителями), стоит перейти непосредственно к сторонам коллективного спора. Законодатель фактически называет две его стороны:

- работники (их представители);
- работодатели (их представители);

Интересы работодателя при рассмотрении коллективных споров представляют руководитель организации, единоличный исполнительный орган, работодатель – индивидуальный предприниматель, либо уполномоченные ими лица. При разрешении коллективных споров по поводу заключения или изменения условия коллективного соглашения, а также по осуществлению деятельности комиссий по регулированию социально-трудовых отношений интересы работодателя представляют соответствующие объединения работодателей.

Что из себя представляют объединения работодателей. Это специально созданная работодателями (юридическими, либо физическими лицами) организация для представительства интересов и защиты прав своих членов во

взаимоотношениях с профессиональными союзами, органами государственной власти и органами местного самоуправления. Правовое положение, организационно-правовая форма и порядок создания объединений работодателей установлены Федеральным законом от 27 ноября 2002 г. «Об объединениях работодателей».

В случае, если в коллективном споре участвуют федеральные государственные учреждения субъектов РФ, муниципальные учреждения и иные организации, финансируемые из соответствующих бюджетов, то представителями работодателей являются непосредственно соответствующие федеральные органы исполнительной власти субъектов РФ, региональные органы.

Ситуация с представительством работодателей выглядит достаточно ясной и не требует более детального рассмотрения, как представительство работников, о чем речь пойдет далее.

Последовательно предположить, что если речь идет о коллективном споре, то одной из его сторон должен быть трудовой коллектив. Однако на сегодняшний день в законодательстве отсутствует понятие «трудовой коллектив», который в былые времена имел место быть и более того, считался субъектом трудовых правоотношений.

В настоящее время одной из представителей трудового коллектива следует считать первичную профсоюзную организацию или иных представителей, избираемых работниками<sup>1</sup>.

Более подробно хотелось бы остановиться на представителях работников, как наиболее слабой стороне трудовых правоотношений. Законодатель также посчитал эту сторону более уязвимой, в связи с чем, счел необходимым создать специальные организации, далее профсоюзы, которые наиболее компетентны в данных вопросах и деятельность которых будет

---

<sup>1</sup> Нуртудинова, А. Ф. Коллективный договор по действующему законодательству // Право и экономика. 2017. № 4. С. 83-85.

направлена непосредственно на более качественную и гарантированную защиту прав работников трудовых коллективов.

Профсоюзы являются специфическими субъектами трудового права. Это добровольные, общественные объединения граждан для представительства их профессиональных, производственных, социально-трудовых интересов, а также для защиты нарушенных прав в сфере труда.

Помимо специфичности профсоюзов, они же в свою очередь являются и самой массовой общественной организацией, т. к. основаны на членстве. Вступить в такие профсоюзы имеет право любой гражданин, достигший 14 лет и осуществляющий трудовую или профессиональную деятельность.

Выделяют несколько видов профсоюзов:

1. общероссийский профессиональный союз – объединение членов профсоюза – работников одной или нескольких отраслей деятельности страны, связанных общими социально-трудовыми и профессиональными интересами;
2. первичная профессиональная организация, представляющая на локальном уровне интересы работников конкретного предприятия, являющихся членами соответствующих профсоюзов.
3. территориальная организация профсоюза – добровольное объединение членов первичных профсоюзных организаций, действующее на территории субъекта РФ, города или района.

Для изучения данной темы нам необходимо остановиться более подробно на первичной профсоюзной организации. Из определения понятия следует, что данная организация представляет интересы работников, которые являются членами соответствующих профсоюзов. Но что же делать тем работникам, которые не имеют членства в данной организации. В этом случае, законодатель предоставил право работникам, не являющимся членами профсоюза, уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам

индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных данной первичной профсоюзной организацией<sup>1</sup>.

Помимо предусмотренного порядка создания уполномоченного органа на представительство трудового коллектива существует иной способ представительства работников.

Так, в случае, когда работники данного работодателя не объединены в какие-либо профсоюзы или одна из имеющихся первичных профсоюзных организаций не объединяет более половины работников данного работодателя, на общем собрании работников для осуществления указанных полномочий тайным голосованием может быть избран из числа работников иной представитель (представительный орган) (ссылка на ст. 31 ТК РФ). В свою очередь, наличие иного представителя не препятствует осуществлению профсоюзов своих полномочий<sup>2</sup>.

Правовой статус профсоюзов обусловлен законодательством, устанавливающим общую правоспособность, основные права и обязанности, а также гарантии их осуществления.

Основной задачей профсоюзов является защита прав и интересов работников в сфере труда. Помимо приоритетной задачи, уставы профсоюзов предусматривают и другие немаловажные функции. Именно с этой целью профсоюзы возникли, чтобы объединять силы трудящихся.

Помимо целей профсоюза, к числу основных его прав, законодательство относит права на:

- представительство работников;
- участие в нормотворческой и правоприменительной деятельности;
- содействие занятости;

---

<sup>1</sup> Гусов, К.Н. Трудовое право России. М.: Проспект, 2016. С. 35.

<sup>2</sup> Анисимов, Л. Н. Трудовой договор и индивидуальные трудовые споры. М.: Владос, 2017. С. 111-125.

- ведение коллективных переговоров заключение соглашений, коллективных договоров и контроль за их выполнением;
- непосредственное участие в коллективных трудовых спорах и их урегулирование;
- получение информации от работодателя;
- осуществление контроля за исполнением трудового законодательства;

Используя предоставленные права на осуществление ряда действий, деятельность профсоюзов опирается на следующие ключевые принципы:

- принцип независимости профсоюзов, который заключается в запрете всякого вмешательства в деятельности профсоюзов со стороны органов государственной власти;
- принцип самоуправления обеспечивается правом на самостоятельную разработку уставов профсоюзных организаций, условно свободный выбор руководящих органов (условно свободный означает не вседозволенность, а также некое ограничение в соответствии и другими нормами права, регулирующих корпоративную деятельность организаций);
- принцип добровольности объединения в профсоюзы;
- принцип равноправия профсоюзов всех уровней перед законом;
- принцип законности создания и деятельности профсоюзов.

Таким образом, следует констатировать, что в коллективных правоотношениях профсоюзы как правило реализуют собственные, а не только предоставленные работниками полномочия. Для этой цели представители работников совершают юридически значимые действия не от имени работников, а в своих интересах.

Законодатель, руководствуясь нормами части 3 ст. 55 Конституции РФ прямо не ограничил права трудового коллектива на объединение<sup>1</sup>. В связи с этим следует вывод, что все работники, устроенные у физических лиц, в том

---

<sup>1</sup> Конституция Российской Федерации, принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г. // Российская газета. 1993. № 237.

числе не являющихся индивидуальными предпринимателями, могут воспользоваться правом на объединение и ведение коллективных переговоров без каких-либо ограничений.

Помимо правовых норм основного закона страны, российское законодательство не исключает возможности реализовать свои права в соответствии со ст. 251 и 252 ТК РФ, издав соответствующий федеральный закон, который будет предусматривать особенности осуществления права на объединение и ведение коллективных переговоров работниками данной категории<sup>1</sup>

Посредством новации трудового законодательства в сфере регулирования отношений по социальному партнерству законодательство расширило сферу участия органов социального партнерства на всех уровнях в формировании и реализации функций и задач государства в трудовой сфере.

---

<sup>1</sup> Алексеев, С. С. Общая теория права. М.: Владос, 2016. С. 156.

## 2 ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ТРУДОВОГО СПОРА И АНАЛИЗ СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ

### 2.1 Порядок разрешения коллективных трудовых споров и их рассмотрения

В статье 37 Конституции РФ предусмотрены не только индивидуальные, но коллективные споры в сфере труда. Данное право реализуется в соответствии с нормами федерального законодательства<sup>1</sup>.

Установление порядка разрешения коллективных трудовых споров относится к ведению федеральных органов государственной власти и установлен главой 61 Трудового кодекса и в соответствии со ст. 6 ТК РФ обязателен для применения на всей территории Российской Федерации.

Начало коллективного трудового спора считается со дня сообщения, адресованного работодателем в адрес работников или их представителей об отклонении всех или части требований работников или несообщение работодателем своего решения в отношении выдвинутых требований в течение трех рабочих дней с момента получения требований трудового коллектива, которые должны быть оформлены письменно.

После данного этапа стороны могут начать примирительные процедуры рассмотрения коллективного трудового спора с целью разрешения примирительной комиссией, сторонами с участием посредника и в трудовом арбитраже.

Рассмотрим непосредственно примирительные процедуры.

Примирительная комиссия – это временный орган по рассмотрению коллективного трудового спора. Он рассматривает коллективные трудовые споры по поводу установления и изменения условий труда, включая заработную плату, заключения, изменения и выполнения коллективного договора, соглашений, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение

---

<sup>1</sup> Попов, В. И. Проблемы трудового права России. М.: Изд-во МГУ, 2016. С. 39-40.



выборного, представительного органа работников при принятии актов, содержащих нормы трудового права, в организациях.

Рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией является обязательным этапом.

Примирительную комиссию формируют представители сторон коллективного трудового спора на равных правах. Срок формирования комиссии зависит от уровня социального партнерства. Если коллективный трудовой спор между работодателем и работниками (локальный уровень социального партнерства), согласительная комиссия создается в срок до 2-х рабочих дней с начала коллективного трудового спора). Если спор выходит за рамки местного уровня (происходит на обоих уровнях социального партнерства), период создания согласительной комиссии продлевается до 3 дней с момента начала коллективного трудового спора. Моментом начала коллективного трудового спора считается с:

- на уровне организации – день письменного сообщения решения работодателя (его представителя) об отклонении всех или части требований работников (их представителей) или несообщение работодателем (его представителем) по истечении 3 рабочих дней со дня получения требований работников своего решения, а также дата составления протокола разногласий в ходе коллективных переговоров по заключению или изменению коллективного договора;

- на уровне выше организации – день письменного сообщения решения представителей работодателей (объединений работодателей) об отклонении всех или части требований профессиональных союзов (их объединений) или несообщение представителями работодателей (объединений работодателей) по истечении 1 месяца со дня получения требований от профессиональных союзов (их объединений) своего решения, а также дата составления протокола

разногласий в ходе коллективных переговоров по заключению или изменению соглашения<sup>1</sup>.

Примирительная комиссия является отправной точкой в решении коллективного трудового спора, регламентированная трудовым законодательством. Правовую основу примирительной комиссии составляют такие нормативные акты, как Конституция РФ, Трудовой кодекс РФ, Рекомендации МОТ об организации работы по рассмотрению коллективного трудового спора примирительной комиссией.

Примирительная комиссия состоит из 25 человек от каждой стороны спора, количество определяется исходя из сложности и уровня коллективного трудового спора. Все члены комиссии должны быть ознакомлены с вопросом спора и быть способным найти решение. Создание комиссии осуществляется совместным документом, подписанным обеими сторонами спора. При этом регламент работы примирительной комиссии устанавливается самой комиссией.

В ходе рассмотрения коллективного трудового спора сторонам следует представить членам комиссии материалы и документы, необходимые для обсуждения всех возможных вариантов разрешения коллективного трудового спора. Решение примирительной комиссии, принятое по согласию сторон, заносится в протокол заседания комиссии по рассмотрению коллективного трудового спора с участием представителей сторон и подписывается представителями сторон и членами комиссии. Протокол является обязательным документом при рассмотрении коллективного трудового спора. Он закрепляет конкретные договоренности о том, что спор разрешен. Если при рассмотрении коллективного трудового спора в примирительной комиссии было принято решение лишь по некоторым вопросам или не достигнуто вовсе, составляется протокол разногласий, а также сторонами составляется акт, в

---

<sup>1</sup> Орловский, Ю. П. Трудовой кодекс Российской Федерации — важный этап реформы трудового законодательства. Учебное пособие. М.: Проспект, 2017. С. 9–21.

котором должны быть отражены дальнейшие намерения одной из сторон (например, приглашение посредника или создание трудового арбитража).

Члены примирительной комиссии на время участия в разрешении коллективного трудового спора освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок не более 3-х месяцев в течение одного года. Отдельные работники могут неоднократно привлекаться к рассмотрению споров в составе примирительных комиссий. При этом общая продолжительность их участия не должны превышать 3-х месяцев в году.

Члены примирительной комиссии имеют право:

- запрашивать и получать от сторон необходимые документы и сведения, по существу, коллективного трудового спора;
- при необходимости проводить совместные или отдельные заседания стороны в период рассмотрения спора;
- предлагать собственные возможные варианты разрешения конфликта;
- подписывать решения, принятые сторонами при их участии.

Срок рассмотрения примирительной комиссией коллективного трудового спора зависит от уровня социального партнерства. В случае локального коллективного трудового спора примирительная комиссия обязана рассмотреть его в течение трех рабочих дней с даты учреждения комиссии<sup>1</sup>.

Другие уровни социального партнерства обязывают примирительную комиссию рассмотреть спор в течение 5-ти рабочих дней. Также стороны коллективного трудового спора не имеют права уклоняться от создания примирительной комиссии и участия в ее работе. Кроме того, работодатель должен создать необходимые условия для работы примирительной комиссии:

- предоставить помещение для заседаний комиссии, оборудованное соответствующим образом (отопление, освещение, средства связи и оргтехника);

---

<sup>1</sup> Нуртдинова, А. Защита трудовых прав работников. Хозяйство и право. М.: Владос, 2016. С. 26-27.

- информационное обеспечение, необходимое для рассмотрения выдвинутых работниками требований;

- гарантии членам примирительной комиссии не ниже тех, что предусмотрены законом.

Ни одна из сторон коллективного трудового спора не имеет права уклоняться от участия в примирительных процедурах<sup>1</sup>. Кроме того, работодатель обязан создавать необходимые условия для работы комиссии. В статье 416 Трудового кодекса указано, что представители работодателя, при уклонении от получения требований работников и участия в примирительных процедурах, в том числе предоставления помещения для проведения собрания по выдвижению требований, объявлению забастовки или отказа в его (ее) проведения могут быть привлечены к административной ответственности в порядке, установленном законодательством РФ об административных правонарушениях.

В случае уклонения работодателя или его представителей от примирительной процедуры, представительный орган работников вправе обратиться в трудовой арбитраж для урегулирования коллективного трудового спора. В судебной практике много примеров того, что при уклонении работодателя или его представителей от процедуры примирения или от принятого на такой процедуре решения, такие иски подлежат удовлетворению.

По истечении срока работы примирительной комиссии имеют место следующие варианты принятых решений:

- достижение соглашения по спорному вопросу и принятие по соглашению сторон решения, которое должно быть оформлено протоколом. Данное решение имеет обязательную юридическую силу для сторон спора и исполняется в соответствии с порядком и сроками, установленными этим решением;

---

<sup>1</sup> Попов, В. И. Проблемы трудового права России. М.: Изд-во МГУ, 2016. С. 48-50.

- стороны не пришли к соглашению, но согласовали продление срока проведения примирительных процедур с участием посредника, либо в трудовом арбитраже;
- стороны не пришли к единому консенсусу как по существу, так и по вопросу использования примирительных процедур, вследствие чего они должны приступить к формированию трудового арбитража.

Решение, принятое на заседании комиссии не должно ухудшать положение работников, установленное законодательством РФ. Если такой факт имеется, то решение подлежит отмене или обжалованию в судебном порядке. Соглашение, составленное сторонами на заседании примирительной комиссии, является по своей сути сделкой, заключенной между сторонами, что позволяет реализовать права работников в приказном порядке.

Важной особенностью рассмотрения коллективного трудового спора, в том числе и примирительной комиссией является то, что на любой стадии разрешения данного спора, стороны могут прийти к соглашению по всем спорным вопросам, либо их части<sup>1</sup>.

В таком случае это соглашение должно быть письменно оформлено сторонами, иначе последствием оформления такого соглашения будет соответствующая ответственность в виде дисциплинарного взыскания или штрафа, налагаемого на представителей работодателя, как виновных в невыполнении обязательств, определенных соглашением, достигнутому в результате примирительной процедуры.

Исходя из вышеизложенного следует, что рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией является первоначальным и обязательным этапом в восстановлении нарушенных прав работников. Законодатель дает возможность сторонам урегулировать конфликт во внесудебном порядке. Возможно, это обуславливается загруженностью судов или в предоставлении возможности сторонам самостоятельно, без

---

<sup>1</sup> Сыроватская, Л.А. Трудовое право: учебник. М.: Высшая школа, 2018.С. 112-120.

вмешательства государства восстановить нарушенные права, тем самым прививать работникам и работодателям тягу к изучению и соблюдению закона, повышая правовую культуру. Участие посредника.

В соответствии со статьей 403 Трудового кодекса РФ если стороны не достигли соглашения в примирительной комиссии, то они вправе пригласить посредника, на что им дается три рабочих дня после составления протокола разногласий, о чем составляется соответствующее соглашение между сторонами<sup>1</sup>.

Как и на предыдущем этапе рассмотрения коллективного трудового спора (в примирительной комиссии), стороны самостоятельно определяют порядок рассмотрения спора с участием посредника. На весь этап посредничества сторонам отводится максимум 10 рабочих дней: три дня для выбора посредника и еще семь дней для рассмотрения спора с его участием. По соглашению сторон этот срок может быть продлен (ст. 401 ТК РФ).

При поиске посредника стороны могут обратиться в Федеральную службу по труду и занятости, направив соответствующий запрос. Роструд ежегодно публикует списки кандидатов в качестве посредников при подобных конфликтах. Эти данные содержат следующую информацию:

- ФИО;
- возраст и год рождения кандидата;
- профессия и текущая должность в настоящий момент;
- опыт работы в социально-трудовой сфере.

На практике, посредниками выступают, как правило органы вышестоящих профсоюзных организаций, представитель государственной власти, трудовые инспекторы. Не исключены лица, специализирующиеся в области психологии, конфликтологии, трудового права и другие<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> Сыроватская, Л.А. Трудовое право: учебник. М.: Высшая школа, 2018.С. 100-103.

<sup>2</sup> Лушников, А.М. Курс трудового права. Историко-правовое введение. Общая часть. Коллективное трудовое право: учеб. для вузов. М.: Проспект, 2003.С.213-236.

Особенности рассмотрения спора с участием посредника выглядит следующим образом. Стороны коллективного трудового спора приглашают посредника независимо от организации по регулированию коллективных споров, либо по ее рекомендации. Назначение службой кандидатуры посредника, может быть при отсутствии единого соглашения сторон относительно выбора посредника в течение трех рабочих дней<sup>1</sup>.

О назначении конкретного лица в качестве посредника, стороны уведомляются в течение трех дней.

Основной целью привлечения посредника для разрешения коллективного трудового спора является разрешение сторонами коллективного спора, разногласий, возникших между ними по поводу установления, изменения условий труда, заключения, изменения и выполнения коллективных соглашений и договоров. Фигура посредника при рассмотрении коллективного трудового спора не является обязательной, хотя пренебрегать такой возможностью продолжить примирительные процедуры не стоит, а само посредничество может быть вполне эффективной примирительной процедурой.

При осуществлении своих обязанностей посредник руководствуется прежде всего Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ и другими нормативными правовыми актами РФ, в том числе по вопросам регулирования социально-трудовых споров<sup>2</sup>.

Одной из первостепенных функций посредника считается оказание помощи сторонам в поисках взаимоприемлемого решения по урегулированию коллективного трудового спора на основе конструктивного диалога.

При выполнении своих задач посредник имеет право:

- запрашивать и получать от сторон все необходимые сведения, связанные с предметом коллективного трудового спора;

---

<sup>1</sup>. Черемисов, В.А. Коллективный договор: регламентация разрешения коллективного трудового спора. М: Изд-во МГУ, 2018. С. 50-51.

<sup>2</sup> Нуртдинова, А.Ф. Комментарий к законодательству о социальном партнерстве. М.: Юристъ, 2017. С.55-60.

- в процессе рассмотрения спора проводить по необходимости и возможности совместные, либо отдельные заседания представителей сторон;
- давать сторонам предложения и альтернативы по процедуре и существу переговорного процесса для того, чтобы способствовать успешному ходу переговоров;
- подписывать решения, принятые сторонами в ходе рассмотрения коллективного трудового спора и по его окончании.

Для эффективного выполнения посредником своих функций необходимо, чтобы стороны признавали его компетентность, объективность, беспристрастность и независимость.

Пунктом 13 Постановления Минтруда РФ от 14 августа 2002 г. № 58 «Об утверждении рекомендаций по организации работы по рассмотрению коллективных трудовых споров с участием посредника» в обязанности посредника входит хранение государственной, служебной, коммерческой и иной, охраняемой законом тайны при осуществлении своих функций во время участия в примирительных процедурах.

Помимо этого, посредник должен обладать и личными качествами, такими как умение аргументировать, убеждать, оперировать обширной информацией; направлять ход дискуссии в нужное русло; чутко реагировать на смену настроения сторон. Также не исключается стремление посредника к пониманию, заинтересованности проблемы сторон; умение выслушать оппонента для снижения напряженности процесса<sup>1</sup>.

#### Трудовой арбитраж

Согласно статье 404 Трудового кодекса РФ, трудовой арбитраж представляет собой орган по рассмотрению коллективного трудового спора. Временный трудовой арбитраж создается сторонами коллективного спора совместно с соответствующим государственным органом по урегулированию

---

<sup>1</sup> Черемисов, В.А. Коллективный договор: регламентация разрешения коллективного трудового спора. М.: Проспект, 2018. С. 16-22.



данных конфликтов. Также нормами Трудового кодекса предусмотрено создание постоянно действующего трудового арбитража. Создание постоянного трудового арбитража принимается решением соответствующей трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Иными словами, трудовой арбитраж является одним из трех возможных способов досудебного регулирования коллективного трудового спора. Поэтому, как правило он и создается временным.

Поскольку трудовой арбитраж создается как независимый орган по разрешению коллективного трудового спора, в его состав не могут входить представители работников и работодателей, участвующих в данном споре.

Добровольный характер трудового арбитража проявляется в том, что он может быть создан только по соглашению сторон. По смыслу ст. 404 Трудового кодекса РФ и в соответствии с положениями Рекомендации МОТ N 92 любая из сторон может проявить инициативу и предложить перейти к рассмотрению спора в трудовом арбитраже, но создается он совместно сторонами. Сформировать трудовой арбитраж без участия работодателя (если он уклоняется от продолжения примирительных процедур) невозможно. В то же время для создания трудового арбитража необходимо обратиться в Федеральную службу по труду и занятости (Роструд).

Процедура создания трудового арбитража может начать реализовываться в случаях, предусмотренных законодательством: при недостижении согласия в примирительной комиссии (ч. 8 ст. 402 ТК РФ); в случае уклонения одной из сторон коллективного трудового спора от участия в создании или работе примирительной комиссии (ч. 1 ст. 406 ТК РФ); в случае сознательного выбора сторонами коллективного трудового спора варианта рассмотрения его в трудовом арбитраже, минуя стадию рассмотрения с участием посредника; в случае если на первом этапе рассмотрения коллективного трудового спора (три рабочих дня) стороны не пришли к соглашению по его кандидатуре (ч. 1 ст. 403 ТК РФ); в случае если участие посредника в рассмотрении коллективного трудового спора не принесло

результата и стороны по-прежнему имеют несогласованные позиции; в случае если его создание является обязательным - для некоторых категорий работников, которые не имеют права на забастовку (ст. 413 ТК РФ).

Как и другие варианты примирительных процедур, трудовой арбитраж носит добровольный характер, так как создается при наличии одновременно двух условий: согласие участников сторон на его создание и рассмотрение спора непосредственно в нем и письменное соглашение сторон коллективного спора об обязательном выполнении решений трудового арбитража.

Однако из этого правила есть исключение, которое заключается в обязательном создании трудового арбитража в организациях, где ограничено проведение забастовок<sup>1</sup>.

Законодатель установил достаточно короткий промежуток времени для принятия решения об обращении в трудовой арбитраж – уже на следующий рабочий день после рассмотрения спора с участием посредника, либо истечение срока, отведенного для согласования кандидатуры, либо после оформления отказа одной стороны от участия в рассмотрении коллективного трудового спора посредника стороны обязаны провести переговоры на предмет рассмотрения коллективного трудового спора непосредственно в трудовом арбитраже<sup>2</sup>.

Когда стороны достигли устных договорённостей о рассмотрении спора в трудовом арбитраже, они должны заключить соответствующее соглашение в письменном виде, в котором обязательно должно содержаться условие об обязательном выполнении решений, принятых трудовым арбитражем по результатам рассмотрения коллективного трудового спора.

После заключения соответствующего соглашения, стороны в короткие сроки (от двух до четырех рабочих дней, в зависимости от уровня социального партнерства) обязаны создать совместно с Федеральной службой по труду и

---

<sup>1</sup> Черемисов, В.А. Коллективный договор: регламентация разрешения коллективного трудового спора. М.: Проспект, 2018. С. 13-15.

<sup>2</sup> Кривой, В.И. Коллективные переговоры, договоры и споры. М.: Владос, 2018. С.56-57.

занятости временный трудовой арбитраж, либо передать его на рассмотрение постоянно действующего трудового арбитража, в случае его существования.

Привлечение Федеральной службы по труду и занятости к созданию трудового арбитража играет немаловажную роль. Она имеет равные права вместе со сторонами коллективного трудового спора, как при создании трудового арбитража, так и наделении его полномочий, определении состава участников, выработки регламента. По своей сути трудовой арбитраж кажется достаточно особенным органом по урегулированию коллективных трудовых споров.

Как уже было сказано выше, полномочия и состав трудового арбитража определяется Федеральной службой по труду и занятости и также может определяться работодателем (представителем работодателя). Все эти полномочия определяются положением о постоянно действующем трудовом арбитраже (уставом такого арбитража), утверждаемым трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений. Также, с учетом мнения данной комиссии может утверждаться типовое положение о постоянно действующем трудовом арбитраже<sup>1</sup>.

Если работодатель уклоняется от создания трудового арбитража, а также в случае отказа от выполнения его решений работники могут приступить к организации и проведению забастовки (ст. 406 ТК РФ). Представляется, что эта ситуация возможна, когда трудовой арбитраж является второй стадией рассмотрения коллективного трудового спора, т. е. при отказе сторон от посредника. Если же предложение о создании трудового арбитража выдвигается представителями работников после рассмотрения спора с помощью посредника, то работодатель вправе отказаться от рассмотрения этого же спора еще и в арбитраже. Естественно, что право перейти к следующей стадии (забастовке) у работников при этом остается.

---

<sup>1</sup> Никитин Е. Порядок разрешения коллективного трудового спора // Российская юстиция, 1998. № 7.С. 11.

В процессе рассмотрения коллективного трудового спора трудовым арбитражем участие принимают непосредственно спорящие стороны. Сроки, установленные законодательством, являются достаточно жесткими. При таких сроках коллективный трудовой спор на локальном уровне в трудовом арбитраже рассматривается до трех рабочих дней со дня создания временного трудового арбитража или передачи коллективного трудового спора на рассмотрение в постоянно действующий трудовой арбитраж. На иных уровнях социального партнерства срок немного продлен, но тем не менее составляет до пяти рабочих дней<sup>1</sup>.

С учетом того, что трудовой арбитраж является не первой стадией рассмотрения коллективных трудовых споров, он не должен рассматривать или пересматривать вопросы, по которым ранее стороны пришли к согласию.

Результатом рассмотрения спора в трудовом арбитраже является уже не некие рекомендации, а полноценное решение, которое передается сторонам спора в письменном виде.

Что касается работы самих арбитров по разрешению коллективных трудовых споров – на время разрешения спора они освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка.<sup>2</sup>

Как и посредники, арбитры, являющиеся компетентными представительными органами обязаны соблюдать государственную, служебную и коммерческую тайну, ставшую им известной в результате рассмотрения коллективного трудового спора. Информация, полученная арбитрами, не должна распространяться и использоваться ими для личной или иной выгоды.

Для целей оказания практической помощи территориальным органам по урегулированию коллективных трудовых споров федеральным подразделениям органов исполнительной власти субъектов РФ,

---

<sup>1</sup> Куренной, А. М. Трудовые споры: Практический комментарий. М.: Проспект, 2016. С.213-215.

<sup>2</sup> Никитин, Е. Указ. соч. С. 20.

Постановлением Министерства труда и социального развития РФ от 14 августа 2002 г. утверждены рекомендации об организации работы по рассмотрению коллективного трудового спора в трудовом арбитраже. (сноска на это Постановление).

В случае, если стороны не приходят к соглашению о создании временного трудового арбитража, то решением по этому вопросу возлагается на государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров, а именно Федеральную службу по труду и занятости<sup>1</sup>.

Таким образом, трудовой арбитраж фактически является неким «тройственным» органом, который может урегулировать коллективный трудовой спор. На создание трудового арбитража и рассмотрение в нем спора сторонам отводится максимум восемь рабочих дней: три дня с момента окончания рассмотрения коллективного трудового спора примирительной комиссией или посредником для создания арбитража и пять дней для рассмотрения спора. В рассмотрении коллективного трудового спора в трудовом арбитраже участвуют представители сторон спора. ТК РФ в общих чертах определяет полномочия трудового арбитража при рассмотрении коллективного трудового спора.

Следует отметить, что сегодня исправлено и противоречие в наименовании принимаемого трудовым арбитражем акта: теперь во всех частях ст. 404 и далее в ТК РФ указанный акт называется решением. Результатом рассмотрения коллективного трудового спора в трудовом арбитраже является принятие решения по урегулированию спора. Оно составляется в письменной форме, подписывается трудовыми арбитрами и передается сторонам коллективного трудового спора. Решение принимается с учетом всех обстоятельств дела в строгом соответствии с действующими законами и иными нормативными правовыми актами в сфере труда.

---

<sup>1</sup> Корнийчук, Г.А. Разрешение трудовых споров. М.: Проспект, 2004. С. 86.

Это очень важное дополнение, которое восполняет пробел, существовавший продолжительное время. В соответствии с этим положением создание трудового арбитража является обязательным и его решение имеет для сторон обязательную силу в случаях, если законодательством запрещено проведение забастовки в целях разрешения коллективного трудового спора (ст. 413 ТК РФ). Если же стороны в данном случае не приходят к соглашению о создании трудового арбитража, его составе, регламенте и полномочиях, то решение по этим вопросам принимает соответствующий государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров (Роструд). Необходимо отметить, что законодательство не предусматривает механизма принудительного исполнения решения трудового арбитража.

С одной стороны, имеется возможность привлечь работодателя к административной ответственности, с другой - у работников (в случае неисполнения решения трудового арбитража) появляются все основания для перехода к следующей стадии коллективного трудового спора - забастовке.

Этот орган не является судом и не относится к судебной системе. Оно не осуществляет правосудия и не принимает решений, обеспеченных государственным принуждением. Его основной задачей является содействие разрешению коллективных трудовых споров путем оказания работникам и работодателям содействия при создании трудовых арбитражей для рассмотрения конкретных коллективных трудовых споров и обеспечение их деятельности, в частности предоставление им помещения для заседаний, нормативной базы<sup>1</sup>.

Следует отметить, что создание и деятельность трудовых арбитражей должны строиться в строгом соответствии с действующим федеральным законодательством. Ни стороны, ни трудовой арбитраж не вправе менять процедуру разрешения коллективного трудового спора, последовательность

---

<sup>1</sup> Попов, В. И. Проблемы трудового права России. М.: Изд-во МГУ, 2016. С. 39-40.

проведения примирительных процедур, порядок формирования трудового арбитража и т. п.

Иными словами, трудовой арбитраж создавался не для того, чтобы привнести нечто новое в порядок рассмотрения коллективных трудовых споров, а с целью - обеспечить более эффективное разрешение трудовых конфликтов на основе действующего Трудового кодекса РФ.

Недаром в качестве основной цели его деятельности названы урегулирование и ликвидация конфликтов, возникающих между работодателями и трудовыми коллективами, правовое и организационное обеспечение работы по защите прав и законных интересов социальных партнеров. Наряду с оказанием сторонам коллективного трудового спора содействия в создании трудового арбитража Трудовой арбитраж выполняет ряд других смежных задач. К их числу необходимо отнести, например, распространение информации о деятельности трудовых арбитражей и учреждения, т.е. доведение до сведения заинтересованных лиц данных о составе трудовых арбитров, рассмотренных трудовых спорах, сложившейся практике применения законодательства о коллективных трудовых спорах, толковании сложных положений Трудового кодекса и т. п.

Как показывает практика - существующая процедура разрешения коллективных трудовых споров и реализации права на забастовку работает неудовлетворительно. Выполняется не функция урегулирования противоречий, а функция подавления прав работников отстаивать свои интересы, что является по существу запретительной. Поскольку конфликт интересов при этом не исчезает, то складывается опасная ситуация, при которой напряженность экспортируется, сливается с другими напряженностями, которые генерируются в других социальных пространствах. И все это оказывает разлагающее влияние на жизнь общества.

Среди прочего, существование комфортных и действующих процедур урегулирования трудовых споров сделало бы инциденты, их становление и заключение предсказуемым и прогнозируемым.

## 2.2 Забастовка как способ разрешения коллективного трудового спора

Понятие забастовка от итальянского *basta* – хватит, довольно, (обозначающего призыв к прекращению) появилось в русском языке довольно недавно – 100 лет назад. Ранее это понятие заменялось словом «стачка»<sup>1</sup>.

Для раскрытия понятия забастовки, а также причин ее появления необходимо провести исторический экскурс на тему возникновения забастовок.

Уже во второй половине XVIII в. в Англии, в конце XVIII – начале XIX вв. в других европейских странах, а также в США начали происходить забастовки. Эти движения рабочего класса знаменовались как становление первых рабочих союзов, в дальнейшем, получивших привычное в настоящее время название – профсоюзы<sup>2</sup>.

В отечественном праве подобные забастовки начались после отмены крепостного права с началом развития промышленности и формирования рабочего класса. Дореволюционная Россия имела Уложение о наказаниях 1845 г., которое устанавливало наказание для участников таких движений – инициаторы могли быть арестованы на срок от трех недель до трех месяцев.

Позднее, в 1886 году был принят закон о штрафах, который предусматривал более жесткую степень ответственности, при которой за подобные действия мог быть не только арест, но и тюремное заключение от четырех до восьми месяцев.

Уже в начале XX века рабочее и профсоюзное движение приобрели более открытый политический характер. До середины XX века забастовки редко проводились, лишь в крайних случаях в борьбе за улучшение положения рабочего класса. Законодательство СССР не упоминает о забастовках, так как они были ни разрешены, ни запрещены. Носили более нейтральный характер,

---

<sup>1</sup> Лушников, А. М. Курс трудового права. М: Изд-во МГУ, 2018. С. 26-34.

<sup>2</sup> Пандаков, К.Г. Альтернативные способы разрешения коллективных трудовых споров. Усовершенствование порядка разрешения коллективных трудовых споров // Хозяйство и право. 2012. № 12. С. 3-20.



но всё же скорее были легализованы, чем нет, на что указывает постановление ЦИК и СИ СССР от 13 января 1929 года, которым был предусмотрен запрет на обращение взыскания на принадлежащее профсоюзным организациям стачечные фонды. Всё же, ученые считают, что в СССР забастовок не существовало, так как не имелось каких-либо предпосылок для их проведения<sup>1</sup>.

В первые за XX век законодатель обращает внимание на забастовки после массовых выступлений шахтеров в 1989 году. С этого момента начинает формироваться нормативная база под регулированием коллективных трудовых споров. Так, в октябре 1989 году был принят Закон СССР № 580-1 «О порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов)». В истории отечества это первый закон, регулирующий порядок проведения забастовок. Принятие указанного закона и использование его норм рассматривалось, как крайняя мера разрешения коллективного трудового спора. В последствии, опираясь на практику разрешения забастовок первым введённым Законом, в 1995 году на смену ему пришел Федеральный закон от 23 ноября 1995 года № 175-ФЗ «О порядке разрешения коллективных трудовых споров». Но уже в 2002 году законодатель посчитал необходимым разрешать эти вопросы в рамках правовых норм Трудового кодекса РФ<sup>2</sup>.

Основные права на индивидуальные и коллективные трудовые споры предусмотрены ч. 4 ст. 37 Конституции РФ.

Также правовое регулирование забастовок не обходится и без международного и национального права. Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах от 16 декабря 1966 года предусматривает, что государства, на которые распространяется действие Конвенции МОТ № 87 «О свободе ассоциации и защите права на

---

<sup>1</sup> Толкунова, В.Н., Трудовое право. Курс лекций. М.: Юристъ, 2018. С. 248-289.

<sup>2</sup> Чесовской, Е. Разрешение трудовых споров // Российская юстиция. 2011. № 11. С. 66.

организацию» должны применять пакт таким образом, при котором не будем уменьшения гарантий, предусмотренных этой Конвенцией.

В Конвенциях МОТ прямо не закреплено право на забастовку, но тем не менее право на забастовку всё же следует из ст. 3 Конвенции № 87, согласно которой организации трудового коллектива и работодателей имеют право на самостоятельную организацию своей деятельности и формулирование собственной программы действий.

По мнению МОТ, забастовки могут проводиться в целях:

1. решения вопросов экономической и социальной политики и проблем, затрагивающие права работников на предприятии;
2. непосредственно сами коллективные трудовые споры;
3. признания профсоюза.

Исходя из нормы ч. 4 ст. 398 Трудового кодекса РФ, забастовкой признается временный добровольный отказ работников от исполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) в целях разрешения коллективного трудового спора.

В соответствии со ст. 409 Трудового кодекса РФ, работники трудового коллектива могут приступить к организации забастовки в случае, если примирительные процедуры не привели к разрешению коллективного трудового спора, либо работодатель (представитель работодателей) не выполняет условия коллективного соглашения, достигнутые в результате примирительных процедур (сноска на ст. 408 ТК) или же не исполняется решение трудового арбитража. Исключением из вышеназванных условий является в соответствии с ч. 1, 2 ст. 413 Трудового кодекса РФ в целях разрешения коллективного трудового спора забастовка не может быть проведена<sup>1</sup>.

Решение об организации забастовки принимается собранием работников предприятия (филиала, представительства, иного обособленного структурного

---

<sup>1</sup> Толкунова, В.Н. Трудовое право. Курс лекций. М.: Владос, 2018. С. 215.

подразделения) по предложению представительного органа работников, ранее уполномоченного на разрешение коллективного трудового спора, либо профсоюзом. В случае, если решение принимает профсоюз, то решение должно быть обязательно утверждено собранием работников этого предприятия. Собрание считается правомочным, если на нем присутствуют не менее двух третей от общего количества работников.

Для принятия решения за него должно проголосовать не менее половины работников, присутствующих на собрании. Представительный орган работников наделен определенными полномочиями по проведению собрания и принятию решения. При невозможности провести собрание, такой представительный орган работников вправе утвердить свое решение, собрав подписи более половины работников в беспрепятственном проведении забастовки.

Как и любые другие, принимаемые решения при коллективных трудовых спорах и составлении соответствующих документов, в решении о проведении забастовки указываются весь перечень разногласий стороны, касающийся объявления и проведения забастовки, дата и время начала забастовки, ее продолжительность и предполагаемое количество участников. Также указывается наименование органа, возглавляющего забастовку, состав представителей работников, уполномоченных на участие в примирительных процедурах, предложения по проведению необходимых работ, проводимых в период проведения забастовки.

Представители работников также имеют возможность принять меры по основной забастовке только в крайнем случае. До проведения массовых публичных выступлений коллектив работников может предусмотреть проведение так называемой предупредительной забастовки, которая является больше демонстрацией решимости работников добиваться именно силовыми методами удовлетворения своих требований. Такая предупредительная забастовка может быть озвучена в ходе рассмотрения коллективного трудового спора с помощью примирительных процедур, но не ранее, чем по

истечении пяти календарных дней работы примирительной комиссии и продолжительность которой не может превышать более одного часа. Сам работодатель должен быть уведомлен не позднее, чем за три рабочих дня до проведения предупредительной забастовки<sup>1</sup>.

В основные обязанности сторон в период проведения забастовки входит продолжение примирительных процедур, сохранение порядка в организации и выполнение минимума необходимой работы, которые определяются соглашением сторон коллективного спора и вместе с органом местного самоуправления в пятидневный срок с момента принятия решения о забастовке. При недостижении сторонами общего соглашения по данному вопросу, минимум выполняемой работы определяется органом исполнительной власти субъекта Федерации<sup>2</sup>.

Проведение забастовки возглавляет представительный орган работников, в полномочия которого входят созыв собраний работников; получение всей необходимой информации, касающейся предмета спора от работодателя; привлечение специалистов для подготовки заключений по спорным вопросам. Помимо этого, представительный орган должен принимать все необходимые меры для поддержания порядка во время проведения забастовки, обеспечивать сохранность имущества организации и работников.

По определенным обстоятельствам представительный орган может приостановить забастовку, уведомив при это работодателя и Службу, а также в случае возобновления проведения забастовки не позднее, чем за три рабочих дня. Полномочия, предоставленные уполномоченному органу, действуют вплоть до окончания забастовки. Еще одним из оснований прекращения забастовки является истечение срока, на который она была объявлена, в случае подписания сторонами соглашения об урегулировании коллективного

---

<sup>1</sup> Анцупов, А.Я. Конфликтология. Учебник для ВУЗов, 3-е издание. СПб.: Питер, 2017. С. 96-102.

<sup>2</sup> Гусов, К.Н. Практикум по трудовому праву. М.: Проспект, 2018. С. 56-58.

трудового спора. Также забастовка может быть признана незаконной по решению суда<sup>1</sup>.

Более подробно хотелось бы остановиться на обстоятельствах, при которых суд признает незаконной проведение забастовки.

Что касается именно подсудности таких споров судам, то согласно п. 2 ст. 26 Гражданского процессуального кодекса РФ Федеральными законами к подсудности верховного суда республики, краевого, областного суда, суда города федерального значения, суда автономной области и суда автономного округа могут быть отнесены и другие дела<sup>2</sup>.

В соответствии с абз. 6 ст. 413 Трудового кодекса РФ, 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.

В данном случае законодатель определил подсудность коллективного трудового спора в первую очередь нормами материального права.

Причины признания забастовки незаконной можно рассматривать, как по материальным критериям, так и по процессуальным.

С точки зрения материального критерия, последствия прекращения работы могут быть опасными для основ конституционного строя, нравственности, жизни и здоровья людей, обороны страны и безопасности государства<sup>3</sup>.

Согласно ст. 55 Конституции РФ незаконными признаются следующие виды забастовок:

---

<sup>1</sup> Данилов, Е.П. Трудовые споры. М.: КНОРУС, 2016. С. 384-390.

<sup>2</sup> Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации от 14 ноября 2002 года №7-ФЗ // СЗ РФ. 2002. № 183.

<sup>3</sup> Лютов, Н.Л. Коллективные трудовые споры: сравнительно-правовой анализ. М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2017. С.69-74.

1. в периоды введения военного или чрезвычайного положения, либо принятия особых мер в соответствии с законодательством о чрезвычайном положении;
2. в органах и организациях военных, военизированных формирований, организациях, отвечающих за обеспечение обороны страны (органы Минобороны РФ, ФСБ России и др.);
3. в правоохранительных органах;
4. предприятия, связанные с опасным видом деятельности (атомные станции, станции скорой медицинской помощи);
5. все организации, чья деятельность связана с жизнеобеспечением населения (электроэнергетика, теплоснабжение, отопление и т. п.);

С учетом серьезного статуса организаций, поименованных в первых четырех пунктах, отсутствие права на проведение забастовок является оправданным. Иными словами, достаточно самой принадлежности работника к таким организациям, для лишения его права на забастовку.

Что касается организаций, занимающихся жизнеобеспечением населения, то в них, работники полностью не лишены, но в достаточной степени ограничены в проведении забастовок. Так как их деятельность является непрерывной, от которой зависит жизнь людей (врачи в поликлиниках, либо врачи скорой помощи), эти работники, идя на крайние меры воздействия на работодателя, могут прибегнуть к способам урегулирования спора, при условии, что проведение забастовки не будет являться негативным последствием и угрожать жизни или здоровью людей. Помимо прочего, такие работники не могут проводить забастовки в период эпидемии, так как возрастает необходимость в оказании медицинской помощи<sup>1</sup>.

Право на забастовку может быть ограничено федеральным законом. Согласно нормам Воздушного кодекса Российской Федерации в целях защиты

---

<sup>1</sup> Чашина, О.Ю. Примирительные процедуры при коллективных трудовых спорах // Некоммерческие организации в России. 2011. № 4. С. 6–13.

прав и законных интересов граждан, обеспечения обороны страны и безопасности государства не допускаются забастовки или иное прекращение работы (как средство разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров и иных конфликтных ситуаций) авиационным персоналом гражданской авиации, осуществляющим обслуживание (управление) воздушного движения.

Нормы уголовно-исполнительного производства также предусматривают запрет на организации забастовок или иных групповых неповиновениях, а равно участие в них. Такие нарушения являются злостными и влекут за собой замену неотбытой части наказания к принудительным работам лишением свободы<sup>1</sup>.

Федеральным законом «О государственных и муниципальных унитарных предприятиях» для руководителей муниципального предприятия установленные жесткие ограничения, установленные статьей 21. Помимо прочего, он не вправе принимать участие в забастовках<sup>2</sup>.

Особый режим ограничений действует и для муниципальных служащих. Так, муниципальному служащему запрещается прекращать исполнение должностных обязанностей в целях урегулирования трудового спора, в том числе и участие в забастовке<sup>3</sup>.

Пунктом 3 статьи 3 Федерального закона «О статусе судей в Российской Федерации» установлены ограничения для судей при осуществлении ими правосудия. Пунктом 14 этой же статьи судья не вправе прекращать исполнение должностных обязанностей в целях урегулирования трудового спора<sup>4</sup>.

---

<sup>1</sup> Уголовно-исполнительный кодекс Российской Федерации от 08.01.1997 N 1-ФЗ // СЗ РФ. 1997. № 2. Ст. 199.

<sup>2</sup> Федеральный закон от 14 ноября 2002 г. N 161-ФЗ «О государственных и муниципальных унитарных предприятиях» // СЗ РФ. 2002. № 32. Ст. 3301.

<sup>3</sup> Федеральный закон «О муниципальной службе в Российской Федерации» от 02.03.2007 N 25-ФЗ // СЗ РФ. 2007. № 25. Ст. 35.

<sup>4</sup> Закон РФ «О статусе судей в Российской Федерации» от 26.06.1992 // СЗ РФ. 1992. N 3132-1. Ст. 3310.

Следующий критерий признания забастовки незаконной – процессуальный. Она признается незаконной, если она была объявлена в следующих случаях:

1. несоблюдение обязательного порядка разрешения коллективного трудового спора (с помощью примирительной комиссии; с участием посредника, а также при помощи трудового арбитража), кроме случаев, когда работодатель уклоняется от проведения примирительных процедур;
2. несоблюдение порядка уведомления работодателя о намерении объявить забастовку;

В теории высказано спорное мнение о том, что бессрочные забастовки должны признаваться незаконными, поскольку законодатель определил такие меры временными, которые не должны носить длительный характер. Однако такое мнение противоречит ст. 413 Трудового кодекса РФ, в связи с тем, что в предупреждении о предстоящей забастовке, коллектив работников не может указать сведения о ее продолжительности, соответственно это не может являться основанием для признания ее недействительной<sup>1</sup>.

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.

На время забастовки за работником сохраняется место работы и должность, однако работодатель имеет право не выплачивать работникам заработную плату за время их участия в забастовке, за исключением работников, занятых выполнением обязательного минимума работа (услуг).

---

<sup>1</sup> Смирнов, Ю.П. Коллективные трудовые правоотношения. М.: Проспект, 2018. С. 38.



Также, коллективным договором или соглашением могут быть предусмотрены компенсационные выплаты работникам, участвующим в забастовке.

Императивная норма трудового права запрещает в процессе урегулирования коллективного трудового спора, включая проведение забастовки увольнение работников по инициативе работодателя в связи с их участием в коллективном трудовом споре или в забастовке (локаут).<sup>1</sup>

Таким образом, нормами законодательства закреплены, как гарантии работников на защиту трудовых прав, так и обстоятельства, в соответствии с которыми, могут признаны недействительными забастовки работников.

Обобщая вышесказанное, стоит отметить, что в Трудовом кодексе не определены параметры конкретных протестных действий работников, что порождает определенные сложности при толковании норм права, которые еще требуют серьезной доработки.

### 2.3 Анализ судебной практики в сфере коллективного трудового спора

Профсоюзные организации результативно применили законные формы защиты интересов трудового коллектива при разрешении коллективных трудовых споров.

Так, управление Федерации профсоюзов Новосибирской области участвовало в разрешении коллективных трудовых споров в филиале № 1 «Дзержинское троллейбусное депо» в связи с увеличением плановых заданий водителям, что сказалось на размере их заработной платы. После ряда переговоров работодатель обратил внимание на просьбы работников и заработные платы были повышены до соответствующего уровня<sup>2</sup>.

В связи с реорганизацией муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа с

---

<sup>1</sup> Смирнов, Ю.П. Коллективные трудовые правоотношения. М.: Проспект, 2018. С. 65-69.

<sup>2</sup> Нуртдинова, А. Ф. Коллективно-договорное регулирование трудовых отношений в современной России. М.: Владос, 2018. С. 31-32.

углубленным изучением отдельных предметов № 53» и МБОУ «Межшкольный учебный комбинат» путем слияния двух организаций, Курской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ был рассмотрен данный коллективный трудовой спор. В следствии проведенных переговоров между сторонами, коллективный трудовой спор был урегулирован. С учетом мнения сторон спора реорганизация будет осуществлена без изменения основной цели деятельности учреждений с сохранением штатной численности работников. Таким образом, социальные и трудовые права, а также профессиональные интересы работников не будут нарушены.

При разрешении коллективного трудового спора при участии Территориальной организации Санкт-Петербурга и Ленинградской области, который возник в связи с отказом работодателя производить индексацию заработной платы, которая предполагалась с условиями коллективного соглашения. Сторонами были пройдены все этапы примирительных процедур, результатом которого были достигнуты договоренности.

Согласно информации Тамбовской организации профсоюза работников в отчетном периоде, был разрешен коллективный трудовой спор, возникший в МБОУ «Брейтовская средняя общеобразовательная школа» Брейтовского района по поводу изменения режима рабочего времени воспитателей, работающих в детских садах. Данный спор был рассмотрен в пользу работников.

Интересная ситуация произошла при разрешении коллективного трудового спора, которая была зафиксирована Иркутской областной организацией профсоюза народного образования и науки РФ, выразившаяся в забастовке, состоящей из 1 работодателя и 35 работников. Данная ситуация случилась в детском саду «Сапфир» Даниловского района Ярославской области и в детском саду «Паровозик» Мышкинского района. Причиной коллективного спора послужил вопрос о повышении уровня оплаты труда обслуживающего персонала. В октябре 2014 года работниками было принято

решение о проведении забастовки с 26 октября 2014 года. В детском саду «Сапфир» к проведению забастовки не стали прибегать, посчитав ее излишней мерой, тогда как в детском саду «Паровозик» такая забастовка длилась в течение 2-х дней. После нескольких этапов переговоров, спор был обсужден на уровне субъекта, в результате которого, глава Ярославской области, вопрос об индексации заработной платы младшего персонала будет решен в начале 2015 года<sup>1</sup>.

«Правовыми инспекторами труда столичной городской организации Общероссийского профсоюза сотрудников муниципальных учреждений и социального сервиса РФ при интенсивном участии председателей профсоюзных организаций велись круглые столы, консультации с приглашением адептов нанимателей. Благодаря данным событиям получилось убрать почти все трудности, связанные с практикой использования трудового законодательства. Так, впоследствии проделанного общего совместного совещания с адептами первичной профсоюзной организации Головного архивного управления г. Москвы руководителями служебных учреждений было предотвращено общее несоблюдение законодательства в отношении членов профсоюза — сотрудников данных служебных учреждений при проведении процедур по уменьшению штата»<sup>2</sup>.

Работу по предупреждению появления инцидентов в сфере социально-трудовых и финансовых отношений в г. Москве проводит сделанное партнерами учреждение «Трудовой арбитражный суд для разрешения коллективных трудовых споров». Взаимодействие выполняется в согласовании с контрактом и задачами, поставленными трехсторонним соглашением. В отчетный этап «Трудовой арбитражный суд для разрешения коллективных трудовых споров» оказана помощь общественным партнерам 34 организаций мегаполиса как в форме консультативной поддержке, так и в

---

<sup>1</sup> Шмелева, Н. С. Практика разрешения индивидуальных трудовых споров в Российской Федерации перспективы ее развития. М.: Проспект, 2016. С. 20.

<sup>2</sup> Рябухина, С.Б. Коллективный трудовой спор. Правовое регулирование реализации гарантий при его разрешении. М.: Проспект, 2018. С. 1–4.

форме роли трудовых судей в урегулировании трудовых споров. Разработанные системы взаимодействия учреждения с социальными партнерами, социальными и контролирующими организациями разрешило урегулировать инциденты, не прибегая к процедуре дизайна корпоративного трудового спора.

Проведено 7 семинаров для общественных партнеров. Всего обучено 296 человек. Учреждением подготовлены перечни трудовых судей в числе 47 человек, которые были утверждены 12 марта 2014 года заключением Московской трехсторонней комиссии. Перечни интегрированы в базу данных Федеральной службы по труду и занятости РФ. Оказана поддержка в урегулировании вопроса с задолженностью по заработной плате в 8 организациях<sup>1</sup>.

При участии председателя Вадинской районной профсоюзной организации Пензенской области в 2016 году был рассмотрен коллективный спор в связи с задолженностью по выплате компенсации за коммунальные предложения сотрудникам в сельской территории. Запросы 78 сотрудников были удовлетворены.

Испытания, проведенные Соединенной профсоюзной организацией ГУФСИН РФ по Самарской области, выявили нарушения уменьшения штата ФКУ «Вечерняя общеобразовательная школа» и ФКУ «Ульяновская воспитательная колония». Руководителями организаций не были изданы приказы об уменьшении, сотрудникам не были вручены извещения. Не предусмотрено мотивированное соображение профсоюзной организации об увольнении. В целях устранения нарушений были ориентированы послания во ФСИН РФ, ГУФСИН РФ по Ульяновской области, Муниципальную инспекцию труда в Ульяновской области, Генеральную прокуратуру РФ. В итоге принятых мер нарушения были устранены: издан приказ, сотрудникам выданы извещения об увольнении за 3 месяца. Лишенные работы сотрудники

---

<sup>1</sup> Чашина, О.Ю. Примирительные процедуры при коллективных трудовых спорах. М.: Проспект, 2017. С. 6–13.

получили все предусмотренные законодательством выплаты, компенсацию за неиспользованный отпуск и абсолютный расчет с учетом выплаты выходного пособия — в совместной сумме 1,5 млн руб.

Еще в итоге принятых мер профсоюзной организацией ГУФСИН были произведены выплаты за вредные обстоятельства труда сотрудникам ОТБ Медико-санитарная доля № 42 в сумме 1 млн 113 тыс. 750 руб. Сотрудникам уголовно-исправительной системы Ульяновской области выплачена прибавка за сложность и интенсивность работы до 50 % (выплачивалась в размере 15 %). Произведена выплата имущественной поддержки в объеме 2-ух должностных окладов в сумме 2,4 млн руб. Соединенной профсоюзной организацией ГУ МВД РФ по Ульяновской области в адрес нанимателей было направлено 36 ходатайств об установлении должностных окладов сотрудникам в согласовании с притязанием распоряжения Минтруда РФ № 37. В итоге в 2015 году им было выплачено дополнительно 1,7 млн руб<sup>1</sup>.

В связи с объявлением сотрудниками Единственного общественного расчетного центра г. Уфы (ЕСРЦ) о грядущей приостановке работы с 24 декабря 2016 года в связи с непогашением задолженности по заработной плате правовая инспекция труда Федерации профсоюзов инициировала оперативное обсуждение на заседании межведомственной рабочей группы по соблюдению прав трудового коллектива на оплату труда при краевой прокуратуре с приглашением адептов Министерства общественной обороны края.

Приостановка работы сотрудниками ЕСРЦ не произошла ввиду поступления валютных средств на выплату заработной платы.

В 2016 году произошла забастовка в АО «Новосибирский стрелочный завод». Требования работников о повышении заработной платы до МРОТ по Сибирскому федеральному округу удовлетворены полностью. В забастовке участвовало 836 работников.

---

<sup>1</sup> Шмелева, Н.С. Практика разрешения индивидуальных трудовых споров в Российской Федерации и перспективы ее развития М.: Права человека, 2017. С. 89-93.

Особый интерес заслуживает работа профсоюзов по обеспечению прав профсоюзного актива и сотрудников профсоюзов.

В октябре 2015 года президиумом Новосибирской организации Русского профсоюза сотрудников культуры в соответствии со ст. 374 ТК РФ был подготовлен ответ на обращение о даче согласия по предложению уменьшения должности художника по свету 1-й категории, занимаемой председателем первичной профсоюзной организации 1-го из городских учреждений культуры. В итоге президиум организации со ссылкой на несоблюдение общепризнанных мер трудового законодательства принял заключение не подавать свое согласие на сокращение должности председателя первичной профсоюзной организации по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ в связи с уменьшением количества или же штата сотрудников. В декабре 2015 года наниматель вторично отослал в краевую компанию надлежащие бумаги, но президиумом впоследствии исследования материалов было принято заключение не давать согласие на сокращение должности<sup>1</sup>.

Управлением АО «Машиностроительное конструкторское бюро Факел» инспектор труда Федерации профсоюзов не был допущен к проверке поступившего обращения по задачам режима работы и оплаты труда членов профсоюза. Федерация обратилась в прокуратуру по прецеденту нарушения прав профсоюзов на осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства. По итогам испытания генеральному директору внесено представление об устранении нарушений трудового законодательства.

В несоблюдение норм ст. 374 ТК РФ в ФКУ «Лечебное исправительное учреждение № 12» Управления Федеральной службы исполнения наказаний РФ по Еврейской автономной области была лишена работы по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ председатель первичной профсоюзной организации без подготовительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа. Впоследствии обращение Федерации профсоюзов Еврейской автономной

---

<sup>1</sup> Трубников, П.Я. Судебное разбирательство гражданских дел отдельных категорий. М.: Былина, 2018. С. 213.

области в ФСИН РФ и проведения служебного расследования председатель первичной профсоюзной организации был восстановлен на работе в добровольном порядке самим нанимателем<sup>1</sup>.

В Арбитражном суде Псковской области обкомом Профсоюза агропромышленного комплекса РФ были взысканы не перечисленные профсоюзные взносы на сумму свыше 140 тыс. рублей.

По требованию районного комитета Профсоюза работников народного образования и науки РФ Невельского муниципального района Псковской области в рамках ст. 195 ТК РФ привлечена к дисциплинарной ответственности директор МКО «Невельская основная общеобразовательная школа», отказавшаяся предоставить комиссии документацию для проведения анализа ситуации по оплате труда в общеобразовательных учреждениях района.

Впоследствии обращения в Арбитражный суд Свердловской области была взыскана сумма задолженности по перечислению профсоюзных взносов, удержанных из заработной платы сотрудников АО «Сухоложский огнеупорный завод», в пользу первичной профсоюзной организации в объеме больше 180 тыс. рублей.<sup>2</sup>

Между наиболее важных судебных дел по обороне социально-трудовых прав членов профсоюзов следует обозначить рассматривавшийся в Ленинском суде г. Костромы дело по иску отделения ОАО «Росспиртпром» «Костромской ликероводочный завод» о признании нелегальным отказа Костромской областной организации Профсоюза сотрудников агропромышленного ансамбля РФ в даче согласия на увольнение членов первичной профсоюзной организации отделения, занимающих выборные должности.

В ходе судебных заседаний ОАО «Росспиртпром» настаивал на том, собственно, что практически никакой дискриминации в отношении членов

---

<sup>1</sup> Корнийчук, Г.А. Разрешение трудовых споров. СПб.: Питер, 2016. С. 63.

<sup>2</sup> Гусов, К.Н. Практикум по трудовому праву. 2-е издание, переработанное и дополненное. М.: Проспект, 2019. С. 35.

профсоюза в организации не исполняется и надобность увольнения членов первичной профсоюзной организации вызвана как раз уменьшением совместного количества сотрудников. Впрочем, юрисконсульту Федерации профсоюзов Костромской области получилось обосновать в суде, собственно, что процедура увольнения сотрудников нанимателем не была соблюдена подобающим образом. В результате ОАО «Росспиртпром» сам категорически отказался от иска, признав собственные воздействия по уменьшению членов профсоюза нелегальными, а отказ областной организации Профсоюза сотрудников агропромышленного ансамбля РФ в даче согласия на сокращение должности членов профсоюза обоснованным<sup>1</sup>.

В отношении и. о. директора МОУСОШ «Средняя общеобразовательная школа № 3» г. Аткарск Саратовской области по притязанию профсоюза о привлечении к дисциплинарной ответственности должностного лица в рамках ст. 195 ТК РФ Министерством труда, занятости и общественной обороны населения Саратовской области применено дисциплинарное взыскание в виде выговора за несоблюдение права профсоюза на осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства и других нормативных правовых актов, содержащих общепризнанных норм трудового права.

Решением районного суда г. Брянска удовлетворены исковые требования заведующей филиалом отделения социального обслуживания людей престарелого возраста и инвалидов.

В «Ставропольское лесничество» (Ставропольский край) управляющим И. С. Доминым было оказано воздействие на сотрудников с принуждением к выходу из профсоюза. В течение 1-го дня из профсоюза вышло 46 человек из 5 работающих. Председатель первичной профсоюзной организации обратился в обком Профсоюза сотрудников лесных секторов экономики РФ. При помощи общих усилий обкома профсоюза и Ставропольского края изначальная профсоюзная организация была восстановлена.

---

<sup>1</sup> Демидова, С. Е. Пути разрешения коллективных трудовых споров. М.: Библиотечка профсоюзного активиста, 2017. С. 7



Председатель Республиканского комитета Кабардино-Балкарской Республики Профсоюза автотранспорта и дорожного хозяйства РФ достиг включения в реестр требований кредиторов выплаты профсоюзных взносов в сумме свыше 490 тыс. руб. в ходе рассмотрения дела о банкротстве МУП «НальчикАвтобусТранс».

Член Горно-металлургического профсоюза РФ В. А. Ботин был незаконно лишен работы из ООО «Рудник» (Республика Хакасия) в связи с уменьшением количества сотрудников организации.

Нанимателем не было запрошено мотивированное соображение профкома, не предлагались имеющиеся вакансии, не было предусмотрено преимущественное право на оставление на работе, потому что В. А. Ботин считался изобретателем. Решением районного суда сотрудник был восстановлен на работе, в его пользу взыскан средний доход за время вынужденного прогула в объеме в пределах 94 тыс. рублей и компенсация морального вреда 5 тыс. рублей.

Основной инспектор отдела трудоустройства и программ занятости ГКУ РХ «Центр занятости населения г. Верхоянска» (Якутия) Л. Д. Светлова была незаконно лишена работы в связи с уменьшением количества или же штата сотрудников, являясь заместителем председателя первичной профсоюзной организации центра занятости. Вышестоящий профсоюзный орган собственного согласия на увольнение не дал, о чем заявил нанимателю. Несмотря на отсутствие согласия, Светлова была лишена работы. Восстановлена судом в прежней должности с выплатой заработной платы за время вынужденного прогула в объеме 25 600 рублей и компенсации морального вреда и судебных расходов в размере 7 тыс. рублей<sup>1</sup>.

Волгоградской федерацией профсоюзов представлялись интересы освобожденных председателей изначальных профсоюзных организаций АО «Волэнерго» по их искам к АО «Волэнерго» о взыскании премии,

---

<sup>1</sup> Чуча, С.Ю. Социальное партнерство в сфере труда: становление и перспективы развития правового регулирования в Российской Федерации. М.: Проспект, 2018. С. 66.

предусмотренной коллективным соглашением. Первопричина невыплаты премии заключалась в том, что в 2015 году председатели профсоюзных организаций отстаивали трудовые права сотрудников на оплату работы в нерабочие праздничные дни при суммированном учете рабочего времени. Еще наниматель показывал на неэффективную работу профсоюза и инциденты в коллективе, причинившие вред производственно-хозяйственной работе. Суды первой и апелляционной инстанций учли доводы сторон обоснованными о том, собственно, что выплата премии, предусмотренной коллективным соглашением и локальными нормативными актами, считается обязанностью, а не правом работодателя<sup>1</sup>.

За постоянное несоблюдение трудовых прав членов профсоюза и игнорирование выборного профсоюзного органа как общественного партнера к директору школы- пос. Березовый Солнечного городского региона председателем первичной профсоюзной организации многократно предъявлялись запросы об устранении нарушений трудовых прав сотрудников, в части оплаты и режима труда и т. д. Хабаровский краевой комитет Профсоюза сотрудников этнического образования и науки РФ по прецеденту нарушений трудового законодательства обратился в Министерство образования и науки Хабаровского края, и директор школы И. А. Молотов был уволен.

В Забайкальском крае установлено 4 требования глав образовательных организаций о привлечении к ответственности в соответствии со ст. 195 ТК РФ, направленных нанимателям Забайкальской краевой организацией профсоюза. Так, директор МОУ «Средняя общеобразовательная средняя учебное заведение № 35» г. Ефремов был привлечен к дисциплинарной ответственности за несоблюдение решения суда о выплате недоначисленной заработной платы.

---

<sup>1</sup> Смирнов, Ю.П. Коллективные трудовые правоотношения. М.: Проспект, 2016. С. 75-79.

В Волгоградской областной организации профсоюза было установлено несоблюдение прав профсоюзов на передача профсоюзному комитету ООО «Завод Волгоградгазавтоматика» оснащенного здания, а еще средств связи и оргтехники. Обозначенное несоблюдение было устранено по представлению правового инспектора труда Федерации профсоюзов Саратовской области, проводившего испытание на предприятии.

Председателем первичной профсоюзной организации ООО «Солерудник» проведена подготовка и внесение ряда изменений в коллективное соглашение. Впрочем, работа комиссии отложена по инициативе работодателя. Руководством профсоюза в октябре 2016 года было принято решение о посещении организации с целью обсуждения сложившейся ситуации с управлением и профсоюзным активом. Впрочем, руководство Иркутской областной организации горно-металлургического профсоюза РФ по указанию администрации не были допущены на землю. По этому прецеденту нарушения прав профсоюза была подана апелляционная жалоба в прокуратуру региона. Прокуратурой региона и прокуратурой Иркутской области данные воздействия работодателя были признаны правомерными. В реальное время по этому прецеденту областным комитетом профсоюза ориентирована апелляция в генеральную прокуратуру РФ<sup>1</sup>.

В судебном заседании Советского районного суда г. Омска при рассмотрении вопроса об увольнении сотрудника, председателя первичной профсоюзной организации ОАО «Омскстройиндустрия» по уменьшению штата наниматель, уверенный доводами представителей Федерации профсоюзов Омской области, по собственной воле категорически отказался от увольнения профсоюзного активиста и отказался от исковых требований.

Решением железнодорожного районного суда г. Улан-Удэ от 3 марта 2016 года был восстановлен на работе председатель первичной профсоюзной организации «Гостехинвентаризация — Республиканское бюро технической

---

<sup>1</sup> Орловский, Ю. П. 500 актуальных вопросов по Трудовому кодексу РФ. М.: Юрайт, 2018. С. 132-140.

инвентаризации», поскольку работодателем была нарушена процедура увольнения, предусмотренная ст. 374 ТК РФ. Так, увольнение произведено без согласия вышестоящего профсоюзного органа. Дело, успешно выигранное при содействии правового инспектора труда Объединения организаций профсоюзов Республики Бурятия, наглядно показывает действие гарантий работникам, входящим в состав выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций и не освобожденным от основной работы.

В связи с незаконным увольнением председателя первичной профсоюзной организации «Сельда Газ» правовая инспекция Объединения организаций профсоюзов Республики Ингушетия приняла решение об обращении с иском в суд. Вследствие чего председатель был восстановлен в должности.

Одно из нарушений прав профсоюзов в Республике Северная Осетия — Алания было связано с отказом со стороны Администрации г. Владикавказа в согласовании проведения шествия, запланированного Объединением организаций профсоюзов Республики Северная Осетия — Алания и посвященного первомайским праздничным дням 2014 года. Однако, заявка не была согласована, в связи тем, что проведение шествия по обозначенному в заявке маршруту повлечет нарушение прав республиканского законодательства, и может повлечь несоблюдение функционирования общественной и транспортной инфраструктуры мегаполиса, сделать помехи перемещению пешеходов и (или) автотранспорта или доступу людей к жилым помещениям<sup>1</sup>.

Решением Ленинского районного суда по заявлению прокуратуры прекращено несоблюдение легитимных прав профсоюзной организации

Запросы о предоставлении оснащенного здания и оргтехники ООО «АГРО» в результате долгих лет судебного разбирательства удовлетворены.

---

<sup>1</sup> Ковалева, Е.А. Коллективные переговоры, договоры и споры. М.: Гомель, 2018. С. 129-134.

Помимо обозначенных выше ситуаций по разрешению коллективных трудовых споров, рассмотренных в различных субъектах Российской Федерации, хотелось бы остановиться на случаях проведения забастовок в Челябинской области.

5 декабря 2019 года в г. Сатка Челябинской области состоялся массовый пикет работников скорой медицинской помощи. Причиной указанной забастовки послужило резкое изменение заработной платы. Так, региональные власти Челябинской области снизили оплату труда за ночные смены с 100 % до 20%. Также, местными властями была убрана доплата, причитающаяся за стаж работы.

Помимо этого, данные изменения коснулись не только медицинского персонала, но и водителей машин скорой помощи, которые начали жаловаться на неисправную технику, а также на игнорирование администрации о замене резины на автомобилях.

Большее недовольство работников станции скорой медицинской помощи вызвал тот факт, что их заработная плата является самой низкой по Челябинской области, в то время как главный врач станции скорой медицинской помощи задекларировал свой доход за 2018 г. в размере более одного миллиона рублей.

Уже 30 сентября 2019 года, работники обратились в отдел полиции с заявлением о возбуждении уголовного дела в отношении главного врача за хищение и растрату денежных средств. Однако, правоохранительные органы не нашли оснований для возбуждения уголовного дела.

После прошедших мероприятий работники станции скорой медицинской помощи устроили итальянскую забастовку, где их рабочие обязанности выполнялись строго в соответствии с правилами, не отступая от них ни на шаг.

Ответственный главврач за простой станции скорой помощи всё-таки решил пойти на контакт с работниками, предложив им оставить накопленный

негатив. Региональный министр здравоохранения лишь рекомендует работодателя устранить выявленные нарушения.

Стоит отметить, что в результате проведенных забастовок работники скорой медицинской помощи г. Сатка не пришли к желаемому результату. Местные власти не желают встать на сторону работников, защищая их права.

Исходя из вышеизложенного, хотелось бы отметить, что профсоюзами РФ накоплен богатый опыт в области правозащитной работы.

В некоторых случаях, региональные власти справляются с защитой прав работников, профсоюзы работают достаточно эффективно, выявляя и пресекая нарушения со стороны работодателей.

Но в некоторых случаях, как профсоюзы, так и местные власти не желая вникать в проблемы работников, не выполняют своих прямых обязанностей, выражающиеся в защите прав работников.

### 3 МЕЖДУНАРОДНЫЙ ОПЫТ РАЗРЕШЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

Свобода объединения и право на ведение коллективных переговоров – это первый из основополагающих принципов и прав в сфере труда, закрепленных в одноименной Декларации МОТ 1998 г., и вероятно, самый важный, поскольку от его реализации зависит обеспечение всех остальных прав и интересов работников. Важнейшие положения о свободе объединения содержатся в главных актах МОТ по данному вопросу – фундаментальных Конвенциях № 87 и 98. Текстуально важнейшие положения о свободе объединения, содержащиеся в этих конвенциях очень невелики по объему<sup>1</sup>.

Тем не менее есть важнейшее положение, касающееся свободы объединения, которое должным образом не отражено в российском законодательстве. Речь идет о независимости объединений работников и работодателей. Статья Конвенции № 98 сформулирована следующим образом: «1. Организация трудящихся и предпринимателей должны пользоваться соответствующей защитой против любых актов вмешательства со стороны друг друга или со стороны их агентов или членов в создание и деятельность организаций и управление ими. 2. В частности, акты, имеющие своей целью способствовать учреждению организаций трудящихся под господством предпринимателей или организаций трудящихся путем финансирования или другим путем с целью поставить такие организации под контроль предпринимателей или организаций предпринимателей, рассматриваются как акты вмешательства в смысле настоящей статьи».

Независимость профсоюзов от вмешательства и контроля со стороны работодателей и их объединений имеет критическое значение для определения эффективности профсоюзов. При трансформации российской системы в сторону рыночной экономики были заимствованы и закреплены в

---

<sup>1</sup> Лютов, Н.Л. Международные трудовые стандарты и российское трудовое законодательство. М.: Проспект, 2015. С. 26-27.

законодательстве базовые, декларативные положения о свободе объединения, признании права на коллективные переговоры и забастовки. Однако институциональные особенности профсоюзного движения, их восприятие самими социальными партнерами сохранило многие черты советского времени.

Деятельность профсоюзных организаций и их структурных подразделений подчинена целям их создания, связана с представительством и защитой социально-трудовых прав и интересов членов профсоюза, с системой социального партнерства сами могут устанавливать формы и способы своего взаимодействия. Это значит, что профсоюзы вправе формировать свою структуру, соотносимую с построением конкретной отрасли экономики или иной сферы.

Конституционный суд РФ постановил, что оспариваемые положения ст. 3 Закона о профсоюзах не соответствует Конституции РФ, нарушают конституционное право на объединение в той мере, в какой по смыслу, придаваемому правоприменительной практикой, они рассматриваются как устанавливающие исчерпывающий перечень видов профсоюзных организаций и их структурных подразделений, и тем самым не позволяющие профсоюзам самостоятельно – в своих уставах, положениях, принимаемых на съездах, конференциях, собраниях, определять свою организационную структуру.

Ознакомление с ведущими тенденциями становления «забастовочного» законодательства развитых государств дает вероятность расценить место забастовки, как метода разрешения коллективного трудового спора во всей совокупности методик разрешения коллективных трудовых споров. Данные познания имеют все шансы быть применены при выработке способов по совершенствованию отечественного законодательства о коллективных трудовых спорах<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Лютов, Н. Л. Указ. соч. С. 30-33.



В реальное время право на забастовки во всех промышленно развитых демократических государствах получило статус главного права. Варианты укрепления предоставленного права в различных государствах различны. Оно или прописано в государственных конституциях и иных законодательных актах, или выводится из конституционного права на определенные объединения, или основано на интернациональных актах или же совокупных принципах права.

Впрочем, широкий круг вопросов, образующихся при регламентации указанного права, в различных государствах решается с учетом особенной регуляции права в той или иной страны.

Помимо этого, нужно обозначить что законодательство большинства государств допускает право сотрудников на забастовку и право нанимателей на ответные воздействия, выражающиеся в применении локаутов. Данный способ реализован на признании равноправия сторон – работников и работодателей и присущ множеству развитых государств, такие как Соединенные штаты Америки, Канада, Германия, и др.

Противоположная ситуация складывается в государствах южной Европы (Италия, Португалия, Греция). Здесь вопрос о равноправии сторон в трудовых отношениях отвергается и предполагается, что сотрудники наименее влиятельны и экономически слабее работодателей. В связи с этим, сотрудники имеют право на забастовку, а у работодателей отсутствует право на локаут<sup>1</sup>.

Ограничение права на забастовку заключается в том, что она реализовывается только с целью недопущения вреда иным лицам и социуму в целом. В англо-саксонских и иных государствах (например, Португалия) – решение вопроса о разрешении забастовки отнесено к компетенции законодателя (в частности, на уровне закона ограничен срок проведения

---

<sup>1</sup> Лютов, Н. Л. Указ соч. С. 45-47.

забастовки профсоюзами, в рамках которого ее проведение признается правомерным).

В большинстве развитых государств континентальной Европы законодатели не сумели выполнить разграничительную линию между легитимным и незаконным претворением в жизнь права на забастовку. В законе, как правило, содержатся совместные подходы к заключению предоставленного вопроса, само же решение относится к компетенции судебной власти. Суды при решении вопроса о легитимном/незаконном претворении в жизнь забастовки, как правило, обращаются к правовым теориям. Во Франции и Испании арбитры используют доктрину «злоупотребление правом», арбитры Нидерландов ссылаются на доктрину «небрежность», в Австрии трудовые инциденты не обязаны «противоречить имеющимся традициям», а в Греции забастовка признается нелегальной в случае, если ее возможно охарактеризовать как «злоупотребление правом».

В других государствах установление правил, определяющих законность права на забастовку – прерогатива общественных партнеров. Так, в Дании и Швеции данные критерии закреплены в Базовом соглашении между Конфедерацией профсоюзов и объединениями работодателей и имеют отношение ко всем секторам экономики. Законодательство Бельгии предпочитает договорное регулирование спорного вопроса, которое разбивается на отрасли<sup>1</sup>.

В мировой практике сформирован способ деления забастовок на официальные (санкционированные подходящим профсоюзом) и неофициальные.

Указанный способ основан на отношении к коллективному спору как к определенным предпосылкам становления системы коллективных соглашений, дополняющим коллективно-переговорный процесс, осуществляемый его сторонами – работодателями и профсоюзами – при

---

<sup>1</sup> Шаповал, Е. А. Нормы международного права, как источник российского трудового права // Вестник Московского университета. 2016. № 148. С. 99-100.

решении коллективного соглашения. Вследствие этого в Германии и Скандинавии забастовки разрешены в той степени, в какой они содействуют достижению коллективного соглашения. В результате этого, коллективные действия сотрудников, не состоящих в профсоюзах, не являются легитимными, потому что сотрудники, не назначенные профсоюзами, не имеют шансов заключать коллективные соглашения.

Предпочтение официальной забастовке отдается и в США. Здесь складывается ситуация, при которой коллектив сотрудников представлен уполномоченным лицом по ведению коллективных переговоров. В данном случае все действия попадают под защиту закона, в случае если они одобрены обозначенным лицом. В Израиле есть особые преференции для забастовок, санкционированных профсоюзами, но только для муниципальных служащих.

Абсолютно другой способ принят во Франции, Италии и Испании. Тут право на забастовку рассматривается не как коллективное право, реализуемое профсоюзами или трудовыми коллективами, а как личное право любого сотрудника. Вследствие этого, в указанных государствах применяется однообразный способ разрешения забастовок. Аналогичная ситуация имеется и в законодательстве Бельгии, Швейцарии и Нидерландов.

Нередко в коллективный договор включается обязанность сторон уклоняться от забастовки или же локаута на время его воздействия.

Условие о сохранении социального спокойствия изредка запрещает все инциденты до завершения окончания воздействия коллективного соглашения. Как правило, есть вероятность проведения забастовки в соответствии с задачами, не указанными в коллективном договоре<sup>1</sup>.

Подходы, принятые во многих государствах, призывают к взаимной обязанности сохранять общественное спокойствие. Данная позиция сформирована в соответствии с принципом *pacta sunt servanda*, который

---

<sup>1</sup> Лютов, Н. Л. Международно-правовое регулирование разрешения коллективных трудовых споров (по актам ООН, МОТ и др., а также законодательству отдельных стран) М.: Проспект, 2018. С. 150.

означает, что договоры должны соблюдаться. Вследствие этого в Германии, Скандинавских государствах, Нидерландах, Швейцарии, Ирландии, Новой Зеландии, Канаде и США забастовки, нарушающие коллективные договоры, нелегалы. В данных государствах у пострадавшего от забастовки работодателя возникает право на обращение в суд с иском к профсоюзу об удержании своих членов организации от забастовки, либо о прекращении начатой забастовки.

Однако, в странах южной Европы, в частности Италии, указанный подход применяется в иной форме, и подразумевает за собой отсутствие оснований для удерживания работников для осуществления права на забастовку. В связи с этим, контроль за соблюдением общественного порядка лежит на профсоюзах<sup>1</sup>.

В тех государствах, где забастовка признается нарушением коллективного соглашения, правовые результаты ее проведения различны. В Бельгии и Люксембурге профсоюзы не несут ответственности и при несоблюдении ими социального порядка с их невозможностью настоятельно просить возмещения убытков. Совместно с тем, существует определенный риск неисполнения работодателем коллективного соглашения, в результате чего почти все закрепленные в нем финансовые и общественные льготы станут утрачены. Во Франции коллективный договор содержит условия о сохранении социального порядка, переговорах и т. п. Впрочем они не имеют широкого распространения и не содержат условий, позволяющих такие действия в отношении отдельных сотрудников. В Англии пункты о сохранении социального порядка встречаются изредка при наличии их в коллективном договоре и изредка порождают за собой правовые последствия. В таких государствах вполне вероятно проведение забастовок, нарушающих условия коллективных соглашений.

---

<sup>1</sup> Бекяшев, Д. К. Международное трудовое право. Учебное пособие. М.: Владос, 2018. С. 217-220.

Расширение права на забастовку, основанное на коллективном договоре, соответствует Европейской Социальной Хартии, но, по мнению экспертной Комиссии МОТ, должно компенсироваться возможностью обращения за помощью к беспристрастному и быстрому разбирательству в третейском суде, способному разрешить жалобы по вопросам толкования и применения норм коллективного договора.

За признанием той или иной забастовки соответствующей нормам права влияет и то, по каким причинам она создается и какие цели ставят перед собой забастовщики.

Вероятно, забастовки могут быть следствием всевозможных конфликтов: требования увеличения зарплаты, возмущения по поводу ухудшения условий труда, возражения против увольнений работников или закрытия всего предприятия. Весьма часто забастовки применяются как средство выражения протеста против политической власти или действий руководящих органов<sup>1</sup>.

Многообразие целей забастовочного движения вынудило зарубежных специалистов разделить трудовые конфликты на две группы по их целям – на конфликты прав и конфликты интересов. В первом случае группа касается толкования и применения существующих у сторон прав, в то время как вторые затрагивают изменения, вносимые в нормы, и требуют примирения противоречащих друг другу экономических интересов.

В результате, во многих странах при разрешении конфликтов прав применяется модель судебного урегулирования таких споров. Данная модель позволяет избежать забастовочной борьбы в указанных случаях, так как конфликты прав могут быть рассмотрены в судебном порядке. В случае, когда спор происходит из-за конфликта интересов, суд не является органом, разрешающим такие споры. В Скандинавских странах, Канаде, Новой Зеландии, Германии и Люксембурге забастовочные события, связанные со

---

<sup>1</sup> Шаповал, Е. А. Указ. соч. С. 69-70.

спорами по толкованию, применению или нарушению трудового законодательства и коллективных договоров, являются незаконными, так как законом прямо предусмотрена судебная процедура для разрешения таких споров.

Известны и другие ограничения в зависимости от целей забастовки.

Например, в Германии забастовка не является законной, если цель, назначенная забастовщиками при ее организации, не может быть разрешена с помощью коллективного договора. В Великобритании вопрос, отстаиваемый путем организации забастовки, должен быть связан с вопросами занятости. Все-таки в большинстве стран, если забастовка проводится по причинам конфликта интересов и затрагивает непосредственно права работников или их объединений, к ним не могут быть предъявлены какие-либо иски или выдвинуты против них обвинения по указанным основаниям.

Отдельно следует отметить забастовки, имеющие политический характер. Они не признаются законными. Тем не менее, как определить, какая забастовка является политической и, как следствие этого, незаконной? Во многих забастовках политические и трудовые аспекты пересекаются. Поэтому могут быть законными, даже если они направлены против политики правительства<sup>1</sup>.

В Нидерландах Верховный суд дал разъяснение в своем постановлении о том, что даже если причиной забастовки являются условия труда, она не является политической, даже когда направлена против политики правительства. Данная правовая позиция Верховного суда Нидерландов была подтверждена и в Италии, где была определена законность забастовки, являющейся протестом против политики в области социального обеспечения. В Италии легитимированы все типы политических забастовок, защищающие интересы работников, а незаконными признаются только те забастовки, которые противоречат конституционным устоям.

---

<sup>1</sup> Кривой, В.И. Коллективные переговоры, договоры и споры. М.: Гомель, 2018. С. 203.

Во Франции забастовки, направленные против государства как работодателя или против конкретной экономической политики государства, косвенно влияющей на зарплату или условия труда, признаются законными. В Израиле забастовка против ликвидации принадлежащей государству телекоммуникационной компании была признана законной, поскольку проводилась в защиту прав рабочего коллектива. Противоположная ситуация складывается в Великобритании, где забастовочные движения, направленные против правительственных планов приватизации, принадлежащей государству корпорации, признается незаконным и, в связи с этим не может иметь какие-то преференции.

В развитых странах также обсуждается вопрос о том, следует ли признавать законными забастовки солидарности. У данного вопроса имеется несколько вариантов решения.

К примеру, при проведении забастовок солидарности всегда существует риск того, что они затронут вопросы, не касающиеся экономики. Тем не менее такие забастовки защищены на том же уровне, что и остальные, если они касаются экономических проблем (Испания, Бельгия). Противоположной позицией придерживается Канада, Новая Зеландия, Япония и Великобритания, где почти каждая забастовка солидарности с целью оказать давление на другого работодателя, считается незаконной.

Однако, существует ряд стран, где законность забастовок солидарности зависит от конкретных обстоятельств. Так, в Швеции, Франции и США забастовки солидарности допускаются, если первая является законной. В Германии забастовки солидарности являются законными только тогда, когда второй работодатель не занимает более нейтральную позицию в отношении первой забастовки. В Италии и Дании забастовка солидарности разрешается при отсутствии конфликта интересов двух групп работников<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Бекашев, Д. К. Международное трудовое право: учеб. пособие. М.: Владос, 2018. С. 118.

МОТ, отмечает, что забастовки солидарности последнее время возникают достаточно часто и как правило причиной этого становятся тенденции к сосредоточению предприятий, глобализации экономики, которая предупреждает, что безусловный запрет на проведение забастовок солидарности может привести к злоупотреблению правом.

Законность забастовки обуславливается не только ее целью, но и обстоятельствами, при которых она проводится, а также соблюдением сторонами определенной процедуры.

Ограничения могут вытекать из коллективных договоров, по которым, например, требуется предварительное уведомление о длительности забастовки или обращение к согласительной процедуре, посредникам (медиаторам), либо в третейский суд. Такие условия можно встретить в коллективных договорах в Бельгии и Японии. В большом количестве стран процедурные ограничения на право на забастовку предусматриваются не в коллективных договорах, а в законодательстве. Такие ограничения полностью допустимы, если условия, которые должны быть соблюдены для организации забастовки, являются целесообразными.

«В таких странах, как Великобритания, Ирландия, Япония законом предусмотрено проведение тайного голосования членами профсоюза по вопросу объявления забастовки. Указанное положение направлено на защиту интересов рабочего класса при проведении забастовки, которая может быть организована без их согласия. Однако, есть мнение, что такие положения повышают формальность и сложность процесса переговоров. В Скандинавии такое требование отсутствует. В Германии требование о голосовании по поводу забастовки исходит не из норм закона, а включено в действующие профсоюзные правила»<sup>1</sup>.

По законодательству США, Португалии, Израиля и большинства других стран необходимо соблюдать определенные требования, касающиеся

---

<sup>1</sup> Куренной, А.М. Трудовые споры: Практический комментарий. М: Проспект, 2016. С. 111-113.



уведомления о предстоящей забастовке. Так, работодатель должен быть заранее уведомлен о готовящейся забастовке, а также о том, сколько дней она будет длиться. В ряде других стран установленные требования отсутствуют, за исключением государственных учреждений и особо важных секторов экономики. В Японии забастовка не рассматривается как особое средство для разрешения коллективного трудового спора.

В Канаде основным показателем законности забастовки является своевременность, т. е. объявлена ли она тогда, когда все предписанные законом процедуры переговоров и примирения были пройдены. Действительно, канадское законодательство в целом обязывает отложить организацию забастовок до того момента, когда будут исчерпаны различные меры.

«На протяжении долгих лет Греция выделялась тем, что право на забастовку могло быть получено только после прохождения процедуры обязательного третейского разбирательства. Все-таки в 1992 г. эта система была заменена системой участия любой третьей стороны, которая предусматривала минимальные ограничения на право на забастовку. Сейчас в Люксембурге можно обратиться к применению согласительной процедуры в случае конфликта, но при этом в период проведения согласительной процедуры любые виды забастовок запрещены».

В Норвегии профсоюзный орган должен быть уведомлен о забастовке. Он вправе запретить данного рода акцию на время процесса примирения. По истечении десяти дней стороны могут прервать процедуру примирения и начать забастовку<sup>1</sup>.

В Аргентине право на забастовку определяется с учетом оценки разумной необходимости и ее значимости. В Италии с этой целью был выработан баланс между потерями, которые несут работники, и ущербом, наносимым производству работодателем. Это означает не только, что

---

<sup>1</sup> Нуртдинова, А. Ф. Коллективный договор по действующему законодательству. Право и экономика. М.: Проспект, 2015. С. 99-115.

забастовки, разрушающие производство работодателя, являются незаконными, но и то, что периодические забастовки могут быть признаны незаконными. К аналогичному выводу приходят и во Франции, Бельгии и Испании.

Иной подход заключается в рассмотрении вышеперечисленных типов действий как законных. Но при этом признается право работодателя на ответные меры – либо путем закрепления за ним права на локаут, либо путем освобождения его от обязательства выплатить зарплату работникам.

В ряде стран признаются незаконными только те действия, которые направлены на причинение ущерба имуществу работодателя. В Дании установлены жесткие ограничения, выражающиеся в невозможности признать забастовку законной, если она мешает работодателю управлять организацией. В Нидерландах если ущерб причиняется третьим лицам, то такая забастовка признается незаконной.

В настоящее время за рубежом широко обсуждается вопрос о понятии забастовки и предполагается обозначить в забастовочных мероприятиях не только временную приостановку работы, но и включение в это понятие всевозможные способы влияния на работодателя, такие как: работа на ликвидируемом предприятии, когда работники не покидают своих рабочих мест.

В Швеции распространен бойкот с целью оказать давление на работодателя, отказывающегося выполнять все предусмотренные примирительные процедуры, в том числе и переговоры с профсоюзными организациями<sup>1</sup>.

Исторически во всех странах суды осуждали принудительные аспекты пикетирования с целью защиты прав и интересов третьих лиц и работодателей, пострадавших от действий пикетчиков. В настоящее время в большинстве стран суды считают мирное пикетирование законным и рассматривают его как

---

<sup>1</sup> Шаповал, Е. А. Указ соч. С. 56-60.

выражение свободы слова, а нахождение пикетчиков в непосредственной близости от своего места работы – как выражение свободы собраний и ассоциаций.

«Всё же ни один суд не признает законным пикетирование, которое мешает личной безопасности граждан или способно повлечь за собой угрозу жизни и здоровью человека, а также разрушение или порчу имущества. Помимо Италии, где это признается законным, в большинстве других стран пикетирование не является законным, если при этом возникает физическое препятствие для способов доступа или использования собственности, или если оно проводится в случае невозможности работникам выполнять свои обязанности. За такое поведение могут применяться гражданско-правовые или уголовные санкции. В таком случае работодатели могут обратиться в суд за защитой своих прав и получить судебный акт о снятии пикетирования, мотивированное угрозой штрафов. Тем не менее, различие между мирным и деструктивным пикетированием довольно неясное, поскольку само по себе пикетирование должно создавать препятствие для того, чтобы добиться своей цели – препятствовать или остановить работу»<sup>1</sup>.

В США в большинстве штатов запрет на забастовку государственных служащих как правило закреплён в законе. Участники таких действий могут быть подвержены уголовному преследованию, запрету на работу в федеральных государственных учреждениях и другим санкциям. В других судебных округах, а также на федеральном уровне разрешены забастовки государственных служащих, но существуют ограничения, гарантирующие функционирование жизненно важных служб. В Японии коллективные действия обычных государственных служащих были запрещены законами, принятыми в 1946 г. и 1948 г. Не обращая внимание на усиливающуюся критику со стороны профсоюзных деятелей, ученых и МОТ, Верховный суд Японии поддерживает данные положения.

---

<sup>1</sup> Бекашев, Д. К. Международное трудовое право. Учебное пособие. М.: Владос, 2018. С. 211.

Во Франции в соответствии с прецедентом 1950 г. было установлено, что государственные служащие имеют право на забастовку и что существующие дисциплинарные санкции против участников забастовок не должны применяться, за исключением случаев незаконных забастовок. В Италии судьи пришли к выводу о том, что государственные служащие должны пользоваться правом на забастовку и что существующие запреты и уголовные санкции должны быть отменены. В Нидерландах старое законодательство предусматривало запрет забастовок для государственных служб и железных дорог, который был отменен в 1979 г. В дальнейшем прецедентное право признало это право на забастовку для большинства государственных служащих, за исключением некоторых категорий. В Швеции возможностью прибегать к забастовочному движению могут воспользоваться и государственные служащие, хотя и существуют некоторые специальные ограничения<sup>1</sup>.

Вместо полного прекращения трудовой деятельности работники довольствуются нарушением нормального хода деятельности, причем, все чаще они хотят пользоваться именно чередующимися забастовками, используя при этом разные группы работников. Законодателю наиболее часто приходится рассматривать правовые аспекты различных типов забастовок, которые не являются полной остановкой работы или ее приостановкой в каком-либо виде. И как мы видели, такой вариант действий все чаще может рассматриваться как незаконный.

---

<sup>1</sup> Киселев, И. Я. Зарубежное трудовое право: Учебник для вузов. М.: СИНТЕГ, 2017. С. 156.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Подводя итоги проведенного исследования правового регулирования разрешения коллективных трудовых споров, возникающих по поводу установления условий труда, нужно отметить, что как регулируемый законодательством, так и складывающийся в результате фактического взаимодействия участников коллективных трудовых отношений порядок урегулирования разногласий, возникающих в процессе установления условий труда в конкретной организации, отрасли, профессии должен быть направлен на максимально эффективное урегулирование конкретной ситуации, поскольку «отношения противостояния лишь препятствуют достижению целей реформирования».

Исходя из вышеизложенных выводов, можно оценить эффективность действующего в настоящий момент законодательства о порядке разрешения коллективных трудовых споров. При этом в основу эффективности законодательству должна быть положена степень практического признания (реализации) конкретными социальными субъектами той особенной формы, типовой меры, которая нашла свое отражение в нормативном акте.

Действующее законодательство о порядке разрешения коллективных трудовых споров основывается на обязательности примирительных процедур, реальном урегулировании спора путем достижения соглашения между сторонами спора и отсутствии оснований для применения обязательной третейской процедуры с допущением возможности обращения спора к третейскому разбирательству по соглашению между его сторонами.

Законодательство также основывается на возможности реализации права граждан на забастовку при неудовлетворительном результате примирительных процедур, выражающемся в недостижении соглашения.

Вместе с тем, обязательность примирительных процедур приводит к фактическому обходу процедур примирения или к их формальному оформлению, а иногда и к уклонению работодателей от участия в их осуществлении, что только усугубляет конфликтную ситуацию.

Следует отметить, что основополагающий принцип, на котором основывается действующее законодательство: урегулирование спора по соглашению сторон является единственно возможным способом урегулирования разногласий об установлении или изменении условий труда.

Следует признать, что законодательство РФ допускает возможность возникновения коллективных трудовых споров практически лишь по поводу заключения, изменения и выполнения коллективных трудовых договоров и соглашений, поскольку ч. 3 ст. 29 Трудового кодекса РФ говоря о представителях работников, относит к их компетенции лишь колдоговорные споры. На наш взгляд, следует согласиться с высказанной в юридической литературе идеей о необходимости либерализации законодательства о коллективных трудовых спорах, разрешении забастовок солидарности, а также разрешении забастовок по любым вопросам установления или изменения условий труда. В этой связи представляется необходимым привести в соответствие положения ст. 29 и 398 Трудового кодекса РФ.

Что касается рассмотрения коллективного трудового спора с участием посредника и в трудовом арбитраже, то эти этапы по действующему законодательству обязательными не являются. На наш взгляд, это не совсем правильно. Участие в разрешении коллективного трудового спора представителей органов государства способствует его урегулированию.

Как нам представляется, в структуре органов исполнительной власти РФ и субъектов РФ должен быть создан специализированный орган, функция которого заключалась бы в содействии организациям и гражданам в разрешении как индивидуальных, так и коллективных трудовых споров, а также по контролю за законностью хода примирительной процедуры и исполнением принятых в процессе урегулирования спора решений. Деятельность предлагаемого органа может выражаться как в области оформления взаимных требований и соглашений сторон, так и в формировании органов, участвующих в разрешении спора, а также должен регистрировать возникший конфликт.

На орган предлагается возложить обязанность по подбору и обучению трудовых арбитров, обобщению практического опыта в данной сфере и соотнесение его с правовой доктриной.

Полагаем, что в отношении примирительных процедур представляется необходимым усилить роль трудового арбитража. На наш взгляд, трудовой арбитраж должен непременно формироваться и участвовать в разрешении коллективного трудового спора независимо от наличия и соглашения сторон.

Помимо этого, предлагается предоставить субъектам коллективных трудовых отношений и коллективных трудовых споров возможность создавать постоянно действующие органы примирения с правом использования их в качестве примирительной комиссии.

Отказаться от ограничения права на забастовку, исходя только из факта трудовой деятельности работника в организации, которая имеет существенное общественное значение, и перейти к ограничениям, на основании невозможности прекращения работы на конкретном рабочем месте, когда такое прекращение создает опасность для жизни и здоровья граждан, безопасности и обороноспособности государства.

Допустить проведение забастовок солидарности, при условии фактического прекращения обслуживания в той или иной форме работодателя, являющегося стороной коллективного трудового спора, но не связанного с бастующими работниками трудовыми отношениями, и в те же сроки, когда может проводиться забастовка работниками, занятыми у работодателя - стороны коллективного трудового спора.

Представляется, что включение в главу 61 Трудового кодекса РФ положений о том, как работник и работодатель могут урегулировать возникающие между ними разногласия до превращения их в категорию «трудовой спор», например, прибегая к услугам третьих лиц (тех же медиаторов), а также дополнение данной главы нормами о других альтернативных способах урегулирования разногласий во многом позитивно скажется на реализации конституционного положения, продублированного

также в статье 352 Трудового кодекса РФ о том, что каждый вправе защищать свои права и свободы всеми способами, не запрещенными законом.

Между тем, хотелось бы отметить возможность улучшения законодательства в сфере коллективных трудовых споров, при помощи изменения структуры примирительных процедур и органов, рассматривающих их.

С учетом того, что решения того же трудового арбитража в 90 % случаев работодателями не исполняется, как и равно ему решения, принятые при рассмотрении спора примирительной комиссией или с участием посредника, такие процедуры на наш взгляд не являются эффективными и редко приводят к желаемому результату.

Законодателем уже предусмотрен способ защиты прав работников и установлена соответствующая дисциплинарная и административная ответственность для работодателей, уклоняющихся от участия в примирительных процедурах, либо неисполнение решений, принятых по результатам рассмотрения спора. Но как показывает практика, такой ответственности для работодателя видимо недостаточно, чтобы задуматься о соблюдении трудового законодательства.

При обозначенных выше проблемах, на наш взгляд, следует, во-первых, внести изменения в Кодекс об административных правонарушениях, увеличив сумму штрафа, т. к. действующая в настоящее время санкция не является обременительной для работодателей, в связи с чем, они не стремятся к удовлетворению требований работников.

Во-вторых, следует подумать над дальнейшим рассмотрением коллективных споров при помощи дополнительных органов, задача которой заключалась бы в исполнении решений, принятых в ходе коллективного трудового спора.



## БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

### РАЗДЕЛ 1                    НОРМАТИВНЫЕ ПРАВОВЫЕ АКТЫ И ИНЫЕ ОФИЦИАЛЬНЫЕ АКТЫ

- 1 Конституция Российской Федерации, принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г. // Российская газета. 1993. № 237.
- 2 Международный пакт «Об экономических, социальных и культурных правах» от 19 декабря 1966 г. (г. Нью-Йорк). Пакт ратифицирован Указом Президиума ВС СССР от 18 сентября 1973 г. № 4812-VIII. Вступил в силу для России с 3 января 1976 г. // Ведомости ВС СССР. 1976. № 17 (1831).
- 3 Конвенция № 161 Международной организации труда (Принята в г. Женеве 26.06.1985 на 71-ой сессии Генеральной конференции МОТ) «О службах гигиены труда» // Конвенции и рекомендации, принятые Международной Конференцией труда. 1957-1990. Т. II.- Женева: Международное бюро труда, 1991. С. 2071-2076.
- 4 Конвенция № 184 Международной организации труда (Принята в г. Женеве 21.06.2001 на 89-ой сессии Генеральной конференции МОТ) «О безопасности и гигиене труда в сельском хозяйств». URL.: <http://pravo.gov.ru/>. (дата обращения 14.02.2020).
- 5 Конвенция № 81 Международной организации труда (Принята в г. Женеве 11.07.1947 на 30-ой сессии Генеральной конференции МОТ) «Об инспекции труда в промышленности и торговле» // СЗ РФ. 2001. № 50. Ст. 4650.
- 6 Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12 января 1996 г. №10-ФЗ // СЗ РФ. 1996. №3. Ст. 148.
- 7 Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ // Российская газета. 2001. № 256.

- 8 Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30 декабря 2001 № 195-ФЗ // Российская газета. 2001. №256.
- 9 Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации от 14 ноября 2002 года №7-ФЗ // СЗ РФ. 2002. № 183.

## РАЗДЕЛ II ИСПОЛЬЗОВАННАЯ ЛИТЕРАТУРА

- 1 Абрамова, О. И. Комментарий судебной практики. Выпуск 10 / О. И. Абрамова. М.: Проспект, 2018. 113 с.
- 2 Алексеев, С. С. Общая теория права / С. С. Алексеев. М.: БЭК, 2016. 280 с.
- 3 Анисимов, В. В. Трудовые споры с участием работников милиции, военнослужащих и госслужащих / В. В. Анисимов // Российская юстиция. 2016. № 3. С. 315-318.
- 4 Власова, В. И. Разрешение индивидуальных трудовых споров / О. В. Власова // Гражданин и право. 2000. № 4. С.12-18.
- 5 Гаврилов, Э. П. Комментарий Закона об авторских и смежных правах / Э. П. Гаврилов. М.: Правовая культура, 2016. 217 с.
- 6 Губенко, М. И. Практика разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров: Соционика: Тексты лекций / М. И. Губенко. М.: Издат. Челяб. гос. ун-та, 2016. 327 с.
- 7 Гусов, К.Н. Трудовое право России / К.Н. Гусов. М.: Юристъ, 2016. 417 с.
- 8 Завгородный, А.В. Сравнительный анализ Трудового кодекса и Кодекса законов о труде Российской Федерации / А.В. Завгородный // Российский ежегодник трудового права. 2014. № 9. С. 200-205.
- 9 Жданова, Т. В. Индивидуальные трудовые споры: законодательство о труде и реальность / Т. В. Жданова // Право и экономика. 2001. № 4. С. 314-318.

- 10 Колобова, С. В. Защита конституционных прав граждан Российской Федерации в сфере труда: Автореферат / С. В. Колобова. М.: СТАТУТ, 2017. 60 с.
- 11 Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный). М.: Юристь, 2019. 682 с.
- 12 Коршунов, Ю. Н. Комментарий законодательства о рассмотрении индивидуальных трудовых споров / Ю. Н. Коршунов. М.: Проспект, 2016. 243 с.
- 13 Кудрявцев, В. Н. Юридический конфликт / В. Н. Кудрявцев // Государство и право. 2018. № 9. С. 89-96.
- 14 Куренной, А.М. Трудовые споры: Практический комментарий / А. М. Куренной. М.: Дело, 2016. 129 с.
- 15 Лебедева, К. Ю. Применение исковой давности в судебной практике / К. Ю. Лебедева // Журнал российского права. 2016. № 7. 250 с.
- 16 Матузов, Н.И. Правовая система и личность / Н.И. Матузов. М.: Издат. Саратовского ун-та, 2016. 131 с.
- 17 Нуртудинова, А. Ф. Коллективный договор по действующему законодательству / А.Ф. Нуртудинова // Закон. 2017. № 2. С. 45-58.
- 18 Обзор деятельности федеральных судов общей юрисдикции и мировых судей в 2006 году // Российская юстиция. 2018. № 1. С. 23-28.
- 19 Орловский, Ю. П. Сфера действия трудового законодательства и практика его применения / Ю.П. Орловский // Право и экономика. 2018. № 10. С. 52-55.
- 20 Пандаков, К. Г. Альтернативные способы разрешения коллективных трудовых споров / К. Г. Пандаков. М.: Проспект, 2017. 146 с.
- 21 Смолярчук, В.И. Законодательство о трудовых спорах. Процессуальные гарантии прав рабочих и служащих / В.И. Смолярчук. М.: Юрид. лит., 2018. 137 с.
- 22 Скобелкин, В.Н. Обеспечение трудовых прав. Нормы и правоотношения / В.Н. Скобелкин. М.: Юрид. лит., 2005. 264 с.

- 23 Сосна, Б.И. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров / Б.И. Сосна. М.: Юрист, 2016. 460 с.
- 24 Толкунова, В.Н. Трудовое право. Курс лекций / В.Н. Толкунова. М.: ТК Велби, 2018. 411 с.
- 25 Толкунова, В.Н. Справочник судьи и адвоката по трудовым делам / В.Н. Толкунова. М.: Проспект, 2004. 190 с.
- 26 Трубников, П.В. Рассмотрение судами дел по искам о восстановлении на работе / П.В. Трубников // Законность. 2018. № 10. С. 24-29.
- 27 Чесовской, Е.А. Разрешение трудовых споров / Е.А. Чесовской // Российская юстиция. 2018. № 11. С. 23-25.
- 28 Шаповал, Е. А. Нормы международного права, как источник российского трудового права / Е.А. Шаповал // Вестник Московского университета. 2016. № 1. С. 140.
- 29 Чуча, С.Ю. Социальное партнерство в сфере труда: становление и перспективы развития правового регулирования в Российской Федерации / С.Ю. Чуча. М.: Юридическая литература, 2018. 310 с.
- 30 Войтинский, И.С. Основные вопросы соглашения и арбитража. Примирительное и третейское разбирательство в капиталистических странах / И.С. Войтинский // Революция права. 2015. № 3. С. 42-46.
- 31 Лушников, А.М. Курс трудового права: в 2 т. Т.1: Историко-правовое введение. Общая часть. Коллективное трудовое право: учеб. для вузов / А. М. Лушников, М. В. Лушникова. М.: Проспект, 2016. 448 с.
- 32 Смирнов, Ю.П. Коллективные трудовые правоотношения / Ю. П. Смирнов, Н. Г. Юркевич // Промышленно-торговое право. 2018. № 1-2. С. 2-6.
- 33 Орловский, Ю. П. 500 актуальных вопросов по Трудовому кодексу РФ / Ю.П. Орловский. М.: Проспект, 2016. 564 с.
- 34 Нуртдинова, А.Ф. Комментарий к законодательству о социальном партнерстве / А.Ф. Нуртдинова. М.: Юристъ, 2016. 184 с.

- 35 Киселев, И.Я. Трудовые конфликты в капиталистическом обществе: социально-правовые аспекты / И. Я. Киселев. М.: Наука, 2018. 240 с.
- 36 Черемисов, В.А. Коллективный договор: регламентация разрешения коллективного трудового спора / В.А. Черемисов // Право в современном обществе. 2011. № 15. С. 430-436.
- 37 Кривой, В. И. Коллективные переговоры, договоры и споры / В. И. Кривой. М: Проспект, 2018. 456 с.
- 38 Анцупов, А.Я. Конфликтология. Учебник для ВУЗов, 3-е издание /А.Я. Анцупов. М.: Владос, 2017. 496 с.
- 39 Гусов, К.Н. Практикум по трудовому праву. 2-е издание, переработанное и дополненное / К.Н. Гусов. М.: Проспект, 2017. 256 с.
- 40 Гусов, К.Н. Трудовое право России / К.Н. Гусов. М.: Проспект, 2016. 496 с.
- 41 Данилов, Е.П. Трудовые споры / Е. П. Данилов. М.: КНОРУС, 2016. 643 с.
- 42 Корнийчук, Г.А. Разрешение трудовых споров / Г.А. Корнийчук. М.: Проспект, 2017. 96 с.
- 43 Лютов, Н.Л. Коллективные трудовые споры: сравнительно-правовой анализ / Н. Л. Лютов. М.: Проспект, 2017. 256 с.
- 44 Трубников, П.Я. Судебное разбирательство гражданских дел отдельных категорий / П.Я. Трубников. М.: Былина, 2018. 526 с.
- 45 Шмелева, Н.С. Практика разрешения индивидуальных трудовых споров в Российской Федерации и перспективы ее развития / Н. С. Шмелева. М.: Проспект, 2016. 196 с.
- 46 Чашина, О.Ю. Примирительные процедуры при коллективных трудовых спорах / О. Ю. Чашина // Некоммерческие организации в России. 2018. № 23. С. 52-55.
- 47 Рябухина, С.Б. Коллективный трудовой спор. Правовое регулирование реализации гарантий при его разрешении / С. Б. Рябухина // Вестник Северо-Кавказского гуманитарного института. 2017. № 18. С.114 -118.

- 48 Сыроватская, Л.А. Трудовое право: учебник. / Л.А. Сыроватская. М.: Высшая школа, 2018. 356 с.
- 49 Толкунова, В. Н. Трудовое право России: Учебное пособие / В.Н. Толкунова. М.: Проспект, 2017. 456 с.
- 50 Смирнова, О.В. Трудовое право: Учебник / О. В. Смирнова. М.: СИНТЕГ, 2018. 126 с.

### РАЗДЕЛ III ПОСТАНОВЛЕНИЯ ВЫСШИХ СУДЕБНЫХ ИНСТАНЦИЙ И МАТЕРИАЛЫ ЮРИДИЧЕСКОЙ ПРАКТИКИ

- 1 Постановление Правительства РФ от 30 июня 2006 г. № 324 «Об утверждении положения о Федеральной службе по труду и занятости» // СЗ РФ. 2006. № 28.
- 2 Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2006 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2006. № 6.
- 3 Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 22 декабря 1992г. №16 «О некоторых вопросах применения судами Российской Федерации законодательства при разрешении трудовых споров».
- 4 Решение Пермского краевого суда от 26 августа 2015 года по делу № 3-140/2015. URL: <https://rospravosudie.com/court-permskij-kraevoj-sud-permskij-kraj-s/act-496185809/>. (дата обращения 26.01.2020).
- 5 Решение Ленинградского областного суда от 25 января 2013 года по делу № 3-5/2013. URL: <https://rospravosudie.com/court-leningradskij-oblastnoj-sud-leningradskaya-oblast-s/act-491019400/>. (дата обращения: 03.02.2020).
- 6 Апелляционное определение Московского городского суда от 22 марта 2016 г. по делу № 33-3486/2016. Документ опубликован не был. URL: [www.consultant.ru](http://www.consultant.ru). (дата обращения 03.03.2020).
- 7 Апелляционное определение Московского городского суда от 18 мая 2016 г. по делу № 33-19324/2. URL: <https://rospravosudie.com>. (дата обращения 15.03.2020).

- 8 Апелляционное определение Московского городского суда от 30 мая 2016 г. по делу № 33-20968/2016. URL: <https://rospravosudie.com>. (дата обращения 25.03.2020).
- 9 Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 18 мая 2016 г. по делу № 33-9073/2016. Документ опубликован не был. URL: [www.consultant.ru](http://www.consultant.ru). (дата обращения 30.03.2020).