Министерство образования и науки Российской Федерации
«Южно–Уральский государственный университет»
Юридический институт
Кафедра «Трудовое, социальное право и правоведение»

ДОПУСТИТЬ К
ЗАЩИТЕ
Зав.кафедрой ТСПиП
к.ю.н., доцент
_____Г.Х. Шафикова
«__»_____2018 г.

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА
ЗАБАСТОВКА: ВОПРОСЫ ТЕОРИИ, ПРАКТИКИ И СРАВНИТЕЛЬНОГО ИССЛЕДОВАНИЯ

ЮУрГУ – 40.03.01 – 2018. 205 – Ю – 579

Научный руководитель
выпускной
квалификационной работы
к.ю.н., доцент
_____ Сагандыков М.С.,
«21»мая 2018 г.

Автор выпускной
квалификационной работы
студент группы
Ю–579
_____Кузьменко Е.В.
«21»мая 2018 г.

Нормоконтролер
доцент кафедры
_____ Филиппова Э.М.
«21»мая 2018 г.

Челябинск 2018 г.

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ 3
ГЛАВА 1 ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ЗАБАСТОВКИ 6
1.1 Возникновение и развитие законодательства о забастовках в России 6
1.2 Правовое регулирование забастовок 10
1.3 Забастовка по законодательству зарубежных стран и в международном трудовом праве 15
ГЛАВА 2 ПРОЦЕДУРА ПРОВЕДЕНИЯ ЗАБАСТОВКИ 29
2.1 Понятие и право на забастовку 29
2.2 Порядок проведения забастовки 46
2.3 Признание забастовки незаконной 52
ЗАКЛЮЧЕНИЕ 64
БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК 69

ВВЕДЕНИЕ

С каждым годом количество правонарушений в сфере труда становится только больше. Несовпадение интересов работодателей и работников, или несоблюдение работодателем прав и гарантий работника, его желание сэкономить за счет юридической безграмотности последнего, приводят к возникновению конфликтов. Конфликт, неурегулированный путем переговоров между работодателем и работниками, может перерасти в коллективный трудовой спор. Возникает он по поводу условий труда, их установления и изменения, по поводу изменения, заключения, выполнения соглашений и коллективных договоров, в связи с отказом работодателя учитывать мнение выборного представительного органа работников при принятии документов в организации, которые содержат нормы трудового права.

Одним из способов разрешения коллективного трудового спора является забастовка. Причины проведения забастовок могут быть самыми разными, но чаще всего это невыплата заработной платы или какие – то управленческие решения начальства, которые не разъясняются работникам.

Россия – демократическая страна, где человек, его права и свободы являются высшей ценностью. Признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина – обязанность государства. Человек испокон веков отстаивает свои права, своё право на слово и свободу действий. Забастовка – коллективное организованное прекращение работы в организации или предприятии с целью добиться от работодателя или правительства выполнения каких–либо требований; один из способов разрешения трудовых споров.

В России последняя крупная забастовка была забастовка дальнобойщиков, начатая 27 марта в 2017 году против системы «Платон», обязывающая водителей большегрузов платить дополнительную сумму за

проезд до пункта назначения по федеральным трассам[1]. Забастовка длилась более двух месяцев. Сам протест длился больше года. До этого крупнейшие забастовки в России прошли в 2016 году: строители четвёртого энергоблока Пермской ГРЭС в Добрянке; на Качканарском горно–обогатительном комбинате; В Новороссийске дворники; метростроители в Москве; забастовка учителей в Забайкалье[2]. Все забастовки касались невыплаты заработной платы.

Целью настоящей работы является исследование забастовки как правового явления, а также определение направлений совершенствования законодательства в данной сфере.

Для достижения указанной цели поставлены следующие задачи:

– проанализировать возникновение и развитие законодательства о забастовках в России;

– всесторонне рассмотреть понятие забастовки и право на забастовку;

– исследовать правовое регулирование забастовок по законодательству России и зарубежных стран;

– исследовать порядок проведения забастовки и признание ее незаконной;

– определить направления совершенствования законодательства и практики его применения в сфере забастовок.

Предметом исследования выпускной квалификационной работы является действующее законодательство, регулирующее забастовку.

Объект исследования составляют общественные отношения, возникающие в сфере проведения забастовки.

Нормативной базой исследования являются: Конституция Российской Федерации, Трудовой кодекс Российской Федерации и другие нормативные акты.

---

[1] Белишко И.Я Забастовка дальнобойщиков 2017 // Газета Бизон–инфо от 10 апреля 2017 г. https://bison – info.pro/

[2] Гапеева М. «Хроника бастующей России» // Правда. – 2016. – № 62 (30413).

Теоретической основой исследования являются труды российских ученых по трудовому праву – С.К. Абрамяна, Т.А. Бардиной, Н.Л. Лютова, В.Г. Сойфера, Л.П. Степановой и других ученых.

Методологическую основу исследования составили общенаучный диалектический метод познания, а также следующие общие, специальные и частные методы исследования: формально–юридический, сравнительно–правовой, системный, комплексный, правового моделирования, нормативный.

Обусловленная целью и задачами исследования, работа состоит из введения, двух глав, разделенных на параграфы, заключения и библиографического списка.

ГЛАВА 1 ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ЗАБАСТОВКИ

1.1 Возникновение и развитие законодательства о забастовках в России

В современной России проблема реализации права на забастовку особенно актуальна. Забастовка – коллективное организованное прекращение работы в организации или предприятии с целью добиться от работодателя или правительства выполнения каких–либо требований; один из способов разрешения трудовых споров. Для начала, обратимся к истории. Изначально, забастовки воспринимались как преступление против общественного порядка с целью подорвать рабочий процесс трудовых организации, что прямо указано в «Уложении о наказаниях уголовных и исправительных (1845)». С 1886 г., согласно данному Уложению, за забастовки рабочие подвергались аресту на срок до 1 месяца[1]. Однако, данные меры наказания не останавливали людей в попытке отстоять свои требования. Массовые забастовки в России отмечаются 70–80 годами XIX века. Такое поведение было вполне оправданным, потому как, например, в Московской губернии обычный рабочий день составлял 12 часов, но на ряде фабрик рабочие трудились и по 14–16 часов. Произвол со стороны хозяев мануфактур был повсеместен. Воскресные работы, неустановленные заранее штрафы, которые рассчитывались самовольно по усмотрению работодателей служат тому ярким примером. Широкий резонанс получила стачка на Невской бумагопрядильне в Петербурге в мае 1870 г., в которой приняло участие 800 ткачей и прядильщиков. Их требование – увеличение сдельной оплаты труда. Суд над ее организаторами сделал достоянием гласности дикий произвол на фабрике. В августе 1872 г. произошла большая стачка на Кренгольмской мануфактуре с выступлением 7 тыс. человек. Характер требований и настойчивость, с какой рабочие их отстаивали, сделали ее выдающимся событием рабочего движения своего времени. Вышеуказанные

---

[1] Цатурян Л.С. Возникновение и развитие законодательства о забастовках в России // Вестник Московского университета. Серия 26: Государственный аудит. – 2012. – № 2.– С. 11.

события являлись поворотным моментом в политике правительства в отношении «рабочего вопроса»[1].

25 апреля 1881 г, была создана специальная комиссия для подготовки проекта об общих правилах для фабрик и заводов. Результатом деятельности комиссии было издания закона от 1 июня 1882 года о детском труде. Данный закон положил начало правовому регулированию труда рабочих. Необходимость дальнейшей срочной подготовки и неотложного издания очередных законов о фабрично–заводском труде вызывалась усилившимся стачечным движением и особенно стачкой на Никольской мануфактуре в Орехово–Зуеве 7–11 января 1885 года. Исходя из этих событий в срочном порядке был принят закон от 3 июня 1886 года. Данный закон «О надзоре за заведениями фабричной промышленности и взаимоотношениях фабрикантов и рабочих» и дополнявшие его «Правила» стали основным фабрично–заводским законодательством, действовавшим без особых изменений вплоть до 1917 г. В итоге, количество забастовок рабочих было снижено.

В советский период теория права на забастовку не разрабатывалась как за отсутствием практической необходимости, так и в силу идеологической установки об отсутствии классовых противоречий. В период развитого социализма официальной государственной идеологией отрицалась возможность существования коллективных трудовых споров в СССР. Считалось, что на социалистических предприятиях, где трудовые отношения являются отношениями товарищеского сотрудничества свободных от эксплуатации людей, у администрации и работников в принципе не может быть трудовых конфликтов. В единичных случаях, когда отдельные споры возникали на предприятиях, их объясняли главным образом еще существующими пережитками прошлого в сознании людей и влиянием Запада.

---

[1] Абрамян С.К., Карпов А.С. Проблема реализации конституционного права на забастовку в условиях модернизации России // Новый университет, Серия: Экономика и право. – 2014. – № 3 (37). – С. 96.

Теоретические вопросы классификации трудовых споров, способов их разрешения, включая теорию права на забастовки и локауты, рассматривались в ключе «критики антимарксистских концепций трудовых конфликтов, государственных систем принудительного обеспечения социального мира». Важно понимать, что это было продиктовано официальной партийной идеологией. Но, вопреки существовавшей идеологии, забастовок избежать не удалось. Примером тому может служить Новочеркасские события 1–2 июня 1962 года – стихийная демонстрация и последующий разгон забастовки работников Новочеркасского электровозостроительного завода (НЭВЗ) им. Буденного, сопровождавшийся беспорядками и массовым расстрелом демонстрантов после введения воинских частей в город. Причиной было резкое снижение уровня жизни в результате роста цен на продовольствие и снижения зарплат. События спровоцировали антинародные действия как руководства страны, так и заводское руководство. Также забастовки происходили и в 1980–х годах. На Алитусском хлопчатобумажном комбинате в Литве, месячная зарплата работниц была беспричинно снижена со 171 рубля до 134. Как информирует документ, «порядок в оплате труда был наведен лишь после того, как 5 и 8 сентября 116 рабочих ткацкого производства отказались приступить к работе». По этой же причине бастовали рабочие завода им. С. Орджоникидзе (г. Златоуст), строительно–монтажного поезда № 156 «Южуралтрансстрой» (Челябинская область), цеха и смены заводов «Уманьсельмаш» и Тартуского завода сельскохозяйственного машиностроения «Кацеремондитехас» (там забастовали почти 1000 человек, потребовавших не только выплаты заработка в полном объеме, но еще и улучшения снабжения города товарами и продуктами)[1].

Основная причина недовольства рабочих – практически повсеместное игнорирование администрацией своих же договоров с коллективами: «В прошлом году не было выполнено около 500 тысяч включенных в них

[1] Дубровин А.А., Иванков В.Ю. Право на забастовку в России: исторический аспект // Новый университет. Серия: Экономика и право. – 2014. – № 11–12 (45–46). – С. 88.

обязательств и мероприятий», причем половина их касалась оплаты труда, 21% – охраны труда, около 14% – жилищно–бытовых условий» докладывает постановление «О некоторых негативных проявлениях, связанных с недостатками в организации и оплате труда рабочих и служащих», принятое Секретариатом ЦК КПСС[1]. Так, в угольной промышленности «большинство выходных дней объявляются рабочими», а на шахтах Кемеровской области за семь месяцев 1980 года из 30 воскресных дней 28 сделали рабочими. Больше всего рабочие и служащие были недовольны коллективной формой материальной ответственности «за состояние трудовой дисциплины и общественного порядка» – это когда за нарушение дисциплины одним человеком лишают премии сразу всю бригаду, смену или даже весь цех.

Если в СССР понятие забастовки противоречило советской идеологии, то в современной России право на коллективные споры прямо указывается в ч. 4 ст. 37 Конституции РФ, а право на забастовку признается в качестве одного из способов разрешения трудового спора в ч.1 ст. 409 Трудового Кодекса РФ.

Примером реализации права на забастовку в России может служить забастовка работников Туапсинского морского порта в 2007 году. На конференции всех работников порта (т.е. членов профсоюзных организаций) 24 апреля 2007 года, были выдвинуты требования к Работодателю о повышении окладов и тарифных ставок, и объявлено о проведении «итальянской забастовки» (т.е. работа по установленным нормам труда, без выхода на рабочие места за пределами установленной продолжительности рабочего времени). С 1 июня 2007 года докеры приступили к работе по правилам «итальянской забастовки». По мнению работников предприятия, эта акция должна была побудить работодателя сесть за стол переговоров с представителями профсоюзов по урегулированию механизма индексации заработной платы в связи с ростом потребительских цен. В результате проведения «итальянской забастовки» разгрузка судов и заполнение

---

[1] Лушников А.М., Лушникова М.В. Право на забастовку: историко–правовое эссе // Российский ежегодник трудового права. – 2006. – № 1. – С. 42.

железнодорожных вагонов происходила значительно медленнее, что в свою очередь вынудило порт выплатить крупные штрафы за простой вагонов и несвоевременную разгрузку судов[1].

Проанализировав исторический аспект права на забастовку мы приходим к выводу, что забастовки и стачки рабочих находились вне правового поля вплоть до 1886 года. С 1886 года началось постепенное становление этого права, которое нашло отражение в действующем российском законодательстве. Практика показывает, что рабочие не боятся выходить на забастовки и отстаивать свои интересы в спорах с работодателем, что говорит о качественной реализации этого права. Забастовка по своей природе представляет историческое явление, так как является ответной реакцией работника на чрезмерное использование рабочей силы. В процессе становления капитализма предприниматели в целях как можно больше увеличить свой доход прибегали к таким средствам, как эксплуатация рабочих, что, являлось следствием появления необходимости работникам отстаивать свои законные права и интересы.

1.2 Правовое регулирование забастовок

Между работником и работодателем, в процессе трудоустройства и последующем выполнении работником установленной трудовой функции, складываются разнообразные трудовые отношения. Эти отношения не всегда носят позитивный характер, иногда возникают такие отношения, которые влекут за собою индивидуальные и коллективные трудовые споры.

Согласно п. 4 статьи 37 Конституции Российской Федерации за каждым работником признается право на индивидуальные и коллективные трудовые

[1] Ветрова А.В., Славич А.С. Право граждан России на забастовку: реальность и проблемы правового регулирования // Вестник магистратуры. – 2016. – № 12–1 (63). – С. 113.

споры с использованием установленных федеральным законом способов их разрешения, включая право на забастовку.

Понятие забастовки можно определить как временный, добровольный отказ работников от исполнения, полностью или частично, своих трудовых обязанностей, преследующий цель разрешить коллективный трудовой спор[1].

Право на забастовку и процедура забастовки определяется Трудовым кодексом Российской Федерации. В соответствии со ст. 409 Трудового кодекса РФ, в случае если примирительные процедуры не привели к разрешению коллективного трудового спора, либо работодатель (представители работодателя) или работодатели (представители работодателей) не выполняют соглашения, достигнутое сторонами в процессе разрешения данного коллективного трудового спора, в этом случае работники или их представители имеют право начать процедуру организации забастовки, но за исключением случаев предусмотренных Трудовым кодексом, в отношении которых забастовка не может быть проведена.

Статья 8 Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах обязывает государства обеспечить право на забастовку, но при условии его осуществления согласно закону каждой страны, т.е. право на забастовку может быть ограничено для лиц, входящих в состав вооруженных сил, полиции или администрации государства.

Статья 6 Европейской социальной хартии обязывает присоединившиеся к ней государства признавать для обеспечения эффективной реализации права на коллективные переговоры право работников и работодателей на коллективные действия в случае конфликта интересов, включая право на забастовку, за исключением обязательств, которые могут возникнуть из заключенных ранее коллективных договоров.

Международное сообщество рассматривает право на забастовку как средство, представляемое работникам и их объединениям для обеспечения и

---

[1] Кундиус Л.С., Бухтийчук В.С. Конституционное право на забастовку и ответственность за его нарушение // Новый университет. Серия: Экономика и право. – 2016. – № 3 (61). – С. 68.

защиты своих прав и законных интересов. При этом подчеркивается, что данное право ограничивается национальным законодательством, так как безграничное и бесконтрольное осуществление данного права может иметь разрушительный характер для экономики, общества в целом[1].

Международно–правовыми актами о правах человека регулирование права на забастовку отнесено к сфере внутреннего законодательства. Следовательно, законодатель вправе определять, когда и при каких условиях такой способ разрешения коллективных трудовых споров возможен, а когда нет. В данном случае подразумевается обязанность законодателя при регулировании порядка проведения забастовок осуществлять необходимое согласование между защитой профессиональных интересов, средством которых она является, и соблюдением общественных интересов, которым ею может быть причинен ущерб или нарушены права других граждан.

Так, например, забастовка дальнобойщиков в России в 2015 году – крупномасштабная экономическая забастовка владельцев и водителей грузового автомобильного транспорта в России против введения системы взимания платы «Платон» за проезд по федеральным трассам для грузовиков, имеющих разрешенную максимальную массу свыше 12 тонн, стартовавшая в ноябре 2015 года. В результате протест дальнобойщиков был решен в их пользу, и в феврале 2016 года вице–премьер РФ Аркадий Дворкович заявил, что платы для большегрузов в рамках системы «Платон» повышаться не будут, и останутся на уровне 1,53 рубля за километр предположительно до октября[2].

Совсем недавно, объявлена забастовка, которая может привести к плачевным последствиям. 24 августа 2016 г. Шахтеры Ростовской области объявили бессрочную голодовку из–за долгов по зарплате. Компания не выплачивает им деньги в течение полутора лет. Общая задолженность

---

[1] Лукьянова Н.А., Аблязова А.И. Право работников на забастовку как способ разрешения коллективного трудового спора: проблемы реализации и пути совершенствования // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. – 2016. – № 6–2. – С. 149.

[2] Абрамян С.К., Карпов А.С. Проблема реализации конституционного права на забастовку в условиях модернизации России // Новый университет. Серия: Экономика и право. – 2014. – № 3 (37). – С. 96–98.

организации перед рабочими из городов Гуково и Зверево составляет уже более 300 миллионов рублей. Это с мая 2015 года. Все это время шахтеры активно привлекали внимание к своей проблеме. Они устраивали забастовки и пикеты. А теперь они решили объявить бессрочную голодовку. Главное требование голодающих – выплатить зарплату в полном объеме.

Право на забастовку может быть ограничено федеральным законом:

Федеральный конституционный закон от 30.01.2002 № 1–ФКЗ «О военном положении»[1] в ст. 7 устанавливает, что на основании указов Президента Российской Федерации на территории, на которой введено военное положение, применяются следующие меры – запрещение забастовок и иных способов приостановления или прекращения деятельности организаций.

Федеральный конституционный закон от 30.05.2001 № 3–ФКЗ «О чрезвычайном положении»[2] в ст. 11 закрепляет, что указом Президента Российской Федерации о введении чрезвычайного положения на период действия чрезвычайного положения может предусматриваться введение следующих мер и временных ограничений – запрещение забастовок и иных способов приостановления или прекращения деятельности организаций.

Уголовно–исполнительный кодекс Российской Федерации от 08.01.1997 № 1–ФЗ[3] в ст. 60.15 нарушения порядка и условий отбывания принудительных работ. Злостными нарушениями порядка и условий отбывания принудительных работ являются – организация забастовок или иных групповых неповиновений, а равно участие в них.

Воздушный кодекс Российской Федерации от 19.03.1997 № 60–ФЗ[4] в ст. 52 устанавливает, что в целях защиты прав и законных интересов граждан,

---

[1] Федеральный конституционный закон от 30.01.2002 № 1–ФКЗ «О военном положении» // Собрание законодательства РФ. – 2002. – № 5. – Ст. 375.

[2] Федеральный конституционный закон от 30.05.2001 № 3–ФКЗ «О чрезвычайном положении» // Собрание законодательства РФ. – 2001. – № 23. – Ст. 2277.

[3] Уголовно–исполнительный кодекс Российской Федерации от 08.01.1997 № 1–ФЗ // Собрание законодательства РФ. – 1997. – № 2. – Ст. 198.

[4] Воздушный кодекс Российской Федерации от 19.03.1997 № 60–ФЗ // Собрание законодательства РФ. – 1997. – № 12. – Ст. 1383.

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.

Федеральный закон от 27.07.2004 № 79–ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации»[1] устанавливает запрет: в связи с прохождением гражданской службы гражданскому служащему запрещается прекращать исполнение должностных обязанностей в целях урегулирования служебного спора (ст. 17).

Аналогичное правило содержится в ст. 14 Федеральном законе от 02.03.2007 № 25–ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации»[2] в связи с прохождением муниципальной службы муниципальному служащему запрещается прекращать исполнение должностных обязанностей в целях урегулирования трудового спора.

Федеральный закон от 10.01.2003 № 17–ФЗ «О железнодорожном транспорте в Российской Федерации»[3] в ст. 26 предусматривает, что забастовка как средство разрешения коллективных трудовых споров работниками железнодорожного транспорта общего пользования, деятельность которых связана с движением поездов, маневровой работой, а также с обслуживанием пассажиров, грузоотправителей (отправителей) и грузополучателей (получателей) на железнодорожном транспорте общего пользования и перечень профессий которых определяется федеральным законом, является незаконной и не допускается.

---

[1] Федеральный закон от 27.07.2004 № 79–ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. – 2004. – № 31. – Ст. 3215.

[2] Федеральный закон от 02.03.2007 № 25–ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. – 2007. – № 10. – Ст. 1152.

[3] Федеральный закон от 10.01.2003 № 17–ФЗ «О железнодорожном транспорте в Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. – 2003. – № 2. – Ст. 169.

Федеральный закон от 22.08.1995 № 151–ФЗ «Об аварийно–спасательных службах и статусе спасателей»[1] в ст. 11 закрепляет, что прекращение работ как средство разрешения коллективного трудового спора в профессиональных аварийно–спасательных службах, профессиональных аварийно–спасательных формированиях не допускается.

Федеральный закон от 25.07.2002 № 113–ФЗ «Об альтернативной гражданской службе»[2] устанавливает, что граждане, проходящие альтернативную гражданскую службу, не вправе участвовать в забастовках и иных формах приостановления деятельности организаций (ст. 21).

Подводя итог, можно сказать, что в нашей стране право на забастовку регулируются на законодательном уровне, официально разрешено проведение санкционированных забастовок, что бы рабочие и трудящиеся отстаивали свои права и обязанности. Регулируется и сам процесс забастовок, и ответственность за нарушение в отношении протестов и бунтов. Несмотря на то, что уровень забастовок, за последние годы, растет в России, государство нормами права и методами принуждения всячески решает вопросы, касаемо причин забастовок, и находит общее правомерное решение. Проблемы, возникающие между работодателем и работником, будут всегда иметь место в сфере труда. Конфликты будут сопровождаться отстаиванием своих прав от каждого субъекта правоотношений. Забастовки – один из самых эффективных методов борьбы за право трудящихся. Забастовка – это своего рода обоюдоострый нож, который ранит и трудящихся, и работодателя.

1.3 Забастовка по законодательству зарубежных стран и в международном трудовом праве

---

[1] Федеральный закон от 22.08.1995 № 151–ФЗ «Об аварийно–спасательных службах и статусе спасателей» // Собрание законодательства РФ. – 1995. – № 35. – Ст. 3503.

[2] Федеральный закон от 25.07.2002 № 113–ФЗ «Об альтернативной гражданской службе» // Собрание законодательства РФ. – 2002. – № 30. – Ст. 3030.

Забастовка – это имманентный метод решения коллективных трудовых споров, который основывается на отказе работников работать. Это такой метод, который опирается на непосредственное экономическое (причинение материального вреда, потеря дохода), организационное (дезорганизация работы предприятия, прекращение кооперативных отношений), также психологическое (демонстрация силы профессиональными союзами, уменьшение желания работать у работников) принуждение работодателя, с помощью которого стремятся заставить работодателя одобрить и удовлетворить выдвинутые коллективные требования работников.

Право на забастовку прошло длинный эволюционный путь, пока было признано бесспорным правом работников и их организаций. Очевидно, что неравноценное положение работников и работодателя на предприятии можно уменьшить и достичь равновесия этих сил не только признав за ассоциацией работников свободу на объединение в профессиональные союзы и другие профессиональные организации, но и вместе с этим признав их право на забастовку. Именно посредством забастовки на работодателя можно оказать воздействие и побудить его идти на компромиссы, а также на определённые уступки работникам.

Такого явления, как забастовка, до середины XVIII века не регламентировали законы ни одного государства. Более того, принятые в конце XVIII века законы зарубежных государств, запрещали бастовать. Но уже во второй половине XIX века при активизировании движения работников начали акцентировать важность права на забастовку. Признав за рабочими право на объединение в профессиональные союзы (в Англии – в 1824 году, в Германии – в 1869 году, в России – в 1905 году), забастовки стали одной из разрешенных форм борьбы за интересы рабочих. В Литве свобода забастовок в первый раз была упомянута во Временной конституции Литовского государства от 1920 года. Правда, в последующее межвоенное время в конституциях Литвы,

согласно с политическими и социальными настроениями тех лет, свобода забастовок напрямую не была декларирована[1].

Исторически можно выделить три этапа развития отношения государств к забастовкам, присущего значительному числу стран с рыночной экономикой. Первым этапом был период, когда забастовки запрещались, и их осуществление считалось уголовным преступлением. Сама организация трудящихся, подразумевавшая возможность осуществления ими каких–либо совместных действий, связанных с нарушением работы предприятия, расценивалась как преступный сговор. Вторым этапом стало признание свободы работников в отношении объединения и признание права (либо свободы) на забастовку. Наконец, третий этап – это закрепление права на забастовку в качестве конституционного права. Впервые в мире это было сделано в Конституции Мексики в 1917 г. Право работников на забастовку не везде закреплено конституционно. Однако почти во всех странах существуют законы, предусматривающие такое право. Особый случай представляет собой правовая система Великобритании. Несмотря на то, что в этой стране впервые в мире появилось промышленное производство и возникло профсоюзное движение, а наиболее авторитетные британские специалисты в области трудового права указывали, что «равновесие в трудовых отношениях невозможно без права на забастовку», забастовка здесь до сих пор формально считается противоправным деянием, нарушением индивидуального трудового договора. Хотя в том случае, если она проводится без нарушения закона, ответственность за нее не наступает в силу применения специальной системы иммунитетов от юридической ответственности.

В некоторых странах (Австралия, Южная Корея, Великобритания, Швеция) юридическое значение имеет не термин «забастовка», а более общий – «промышленная акция», в Японии – «акт спора». Термин «промышленная акция» вместо термина «забастовка» используется часто в силу того, что под

---

[1] Пилипенко Н.С. Зарубежный опыт досудебного разрешения индивидуальных трудовых споров // Спорт: экономика, право, управление. – 2007. – № 2. – С. 65.

законодательную защиту подпадает и ряд иных действий работников, не являющихся, собственно, прекращением работы.

Забастовки, не связанные с прекращением работы, представляют собой нестандартные виды забастовок. К ним можно отнести производительные забастовки, когда работники начинают производить избыточную продукцию против воли работодателя, так называемые сидячие забастовки, заключающиеся в занятии бастующими работниками своих рабочих мест, с тем чтобы работодатель не мог продолжить производственный процесс путем найма штрейкбрехеров (в Болгарии это необходимое требование для проведения законной забастовки), работа по правилам, или итальянская забастовка, заключающаяся в нерационально точном исполнении инструкций, что приводит к замедлению темпов работы, или просто замедление темпов работы, саботаж, повсеместно являющийся незаконным и характеризующийся применением насилия со стороны работников, пикетирование и бойкоты, захват и занятие производственных помещений, направленные на то, чтобы помешать другим работникам занимать их рабочие места. Причем в некоторых странах (например, во Франции), законодательство различает занятие рабочих помещений в рабочее и в нерабочее время – юридические последствия таких действий работников различны.

Своеобразный вид забастовок – так называемые сочлененные, или частичные забастовки (articulated strikes, partial strikes, selective strikes), которые, в свою очередь, делятся на прерываемые (i№termitte№t strikes) и круговые (rotati№g strikes). Сочлененные забастовки направлены не на одновременное непрерывное прекращение работы, а на стратегическое сочетание отказа от работы с периодами ее исполнения. Прерываемые забастовки заключаются в кратковременных остановках работы всего персонала, а круговые – в остановках по очереди определенных отделов, групп, с тем чтобы распределить финансовое бремя забастовки на большее число работников, нанеся при этом возможно больший финансовый урон работодателю. Причем исследователи также разделяют круговые забастовки на

вертикальные (когда бастуют определенные категории работников) и горизонтальные (когда бастуют определенные подразделения предприятия). Аналогичный эффект имеют забастовки, проводимые на предприятиях, поставляющих комплектующие для крупных производственных компаний, парализующие работу промышленного гиганта за счет забастовки буквально нескольких человек[1].

Такого рода забастовки немецкие профсоюзы называют minimax – за то, что они наносят максимальный ущерб работодателю при минимальном ущербе работникам. В Италии суды постепенно изменяли свое отношение к подобным забастовкам. Если вначале они признавались незаконными в связи с тем, что наносят «необоснованно значительный» ущерб работодателю, то позже их стали признавать законными с условием, что работодатель имеет право не принимать результатов работы, производимой с перерывами, если такая продукция не может быть коммерчески использована или ее производство нарушает нормальный производственный цикл.

В.Г. Сойфер[2] выделяет право на индивидуальные забастовки и предлагает их законодательно закрепить в России. При коллективном трудовом споре в забастовке участвуют все работники, а ч. 4 ст. 37 Конституции РФ допускает участие в забастовке отдельных работников. В некоторых странах это есть – в Азербайджане, в Германии. Индивидуальная забастовка – бастует один человек или группа людей: бригада, цех, отдел, служба. Они должны иметь право организовывать забастовку вне зависимости от интересов всего коллектива предприятия.

В Японии, где промышленные акции работников традиционно отличаются большим разнообразием форм, помимо перечисленных действий, работники прибегают к одновременному взятию выходных и отпусков в масштабах всего предприятия, широко используются различные

---

[1] Бардина Т.А. Проблемы правового регулирования забастовок // Научно–методический электронный журнал Концепт. – 2017. – Т. 39. – С. 3276.

[2] Сойфер В.Г. Индивидуальная забастовка? Почему бы и нет… // Трудовое право. – 2008. – № 8. – С. 43.

демонстрационные меры, такие как вывешивание многочисленных плакатов, ношение работниками значков и иных знаков, обозначающих их участие в акции протеста, и др. (Аналогичные действия в Болгарии именуются символической забастовкой.) Символическую забастовку необходимо отличать от предупредительной – кратковременного приостановления работы с целью демонстрации работодателю готовности работников прибегнуть к более серьезным действиям. В Японии практикуется также захват работниками управления предприятием (обычно такие меры осуществляются при банкротстве компаний, когда работники пытаются самостоятельно предотвратить ликвидацию предприятий и потерю своих рабочих мест). Практике известны и более экстремальные действия работников – захват и удержание руководящего персонала предприятия до тех пор, пока требования работников не будут удовлетворены.

Во всех современных государствах с рыночной экономикой можно выделить три основных способа нормативного регламентирования права на забастовку, т. е. либеральный, конституционный и на основании законов. Системы регламентирования либерального права на забастовку отличает то, что это право трактуется как общественная свобода, а нормативные положения при помощи уголовных, гражданских и административных санкций только устанавливают границы этой свободы. Конституционная система отличается тем, что право на забастовку более обобщенно закреплено в основном законе государства и, по сути, другими правовыми положениями не детализировано. Едва ли не самым строгим и подробным регламентированием права на забастовку отличается система законов. Ей присуще то, что обычно порядок и условия осуществления этого права детально устанавливаются специальным законом. Хотя найти в практике современных государств с рыночной экономикой из вышеупомянутых систем одну или другую явно существующую систему закрепления права на забастовку очень сложно. Сама эволюция отношений рыночной экономики вместе с коллективными трудовыми отношениями заставляет искать новые формы регламентирования этого права,

которые выражаются в согласовании и кооперировании всех элементов вышеупомянутых трёх систем. Системы регламентирования этого права на забастовку опираются на два правовых принципа регламентирования, т. е. «всё разрешено, что не запрещено», и «разрешено то, что закреплено». Иными словами, в этом случае можно говорить о двух, довольно разных правовых категориях, т. е. в тех государствах, в которых закреплена либеральная и конституционная модель, по сути можно говорить не о праве на забастовку, а о декларации свободы бастовать. Между тем в тех государствах, которые опираются на строго определённую модель законов, очевидно, что признаётся не свобода, а право на забастовку, границы осуществления которого являются ясными и императивно установленными. Свобода бастовать означает, что разрешается бастовать, но законы не предусматривают никаких гарантий, т. е. забастовки допускаются, но не декларируются, кроме того, предусматриваются ограничения. Наоборот, право на забастовку означает, что государство должно принимать правовые меры для обеспечения возможности бастовать.

По условиям современных систем коллективного трудового права и отношений рыночной экономики забастовка – это право работников, гарантируемое во всех демократических государствах. На это влияние оказало и определённая деятельность и взгляды международного общества. Следовательно, сегодня право на забастовку гарантируют не только национальные правовые акты, но также и международные правовые положения[1].

В первый раз это право международным обществом было признано в Европейской социальной хартии, принятой в 1961 году (вступило в силу 1965 году). На основании п. 4 ст. 6 этой Хартии все страны, которые её ратифицировали, признали «право работников и работодателей действовать коллективно при возникновении конфликтов интересов, также право на

[1] Гладкова А.М., Козловская К.В., Белозерова О.А. Разрешение коллективных трудовых споров методом забастовок // Взаимодействие науки и общества: проблемы и перспективы. Сборник статей Международной научно–практической конференции: в 4 частях. – Уфа: ОМЕГА САЙНС. – 2017. – С. 155.

забастовку, придерживаясь обязательств по ранее заключённым коллективным договорам». Это был первый раз, когда право на забастовку ясно и напрямую признали действующие международные договоры. Позже это право было предусмотрено в ст. 8 Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах, но этот документ вступил в силу позже, чем Европейская социальная хартия, – в 1976 году.

Право на забастовку также было закреплено и в Европейской социальной хартии (в исправленной). В статье 6 этой Хартии закреплено право на коллективные переговоры, осуществление которых неотделимо от права работников и работодателей действовать коллективно при возникновении конфликтов интересов, также и от права на забастовку. Следовательно, п. 4 ст. 6 гарантирует работникам и работодателям право прибегать к коллективным действиям, включая и забастовки. В Хартии придерживаются принципа, что коллективные действия возможны только при наличии конфликтов интересов, но даже и в таком случае право на забастовку не является абсолютным, так как государство может установить границы осуществления этого права. На основании положений Хартии, право на забастовку не признаётся в тех случаях, когда возникают конфликты из–за права, особенно в тех случаях, когда споры связаны с интерпретацией положений коллективных договоров, с их действием или нарушением. Считается, что в этих случаях забастовки возможны только в том случае, если это предусмотрено в самом коллективном договоре[1].

Удивление вызывает то, что ни в одной конвенции или рекомендации Международной организации труда право на забастовку напрямую не установлено. Это право не раз было обговорено, о нём не раз дискутировали при подготовке конвенций и рекомендаций Международной организации труда, однако по различным причинам право на забастовку в стандартах Международной организации труда не было закреплено. Но это не означает, что Международная организация труда игнорирует это право или не

[1] Крапивина Г.М. Право работников на забастовку как способ разрешения коллективного трудового спора // Отечественная юриспруденция. – 2017. – № 1 (15). – С. 25.

устанавливает защитных принципов и средств, без которых не было бы возможным воспользоваться правом на забастовку. Две резолюции Международной организации труда, которые устанавливают основные вехи политики этой организации, одним или другим способом признают возможность государств–членов в национальных правовых актах предусмотреть право на забастовку. В принятой в 1957 году резолюции «Об отмене государствами – членами антипрофсоюзных правовых актов» государства–члены призываются принять правовые акты, которые гарантировали бы эффективные права профессиональных союзов, включая и право работников на забастовку. Похожий призыв закреплён и в принятой в 1970 году резолюции «О правах и социальных свободах профессиональных союзов».

Право на забастовку косвенно упомянуто и в конвенции Международной организации труда № 105 «Об отмене вынужденного труда». Хотя эта конвенция и не закрепляет права на забастовку, но в её ст. 1 утверждается, что запрещается вынужденный или обязательный труд, который надо выполнять как наказание за участие в забастовке. Из этого можно сделать вывод, что таким способом Международная организация труда признаёт право на забастовку. Право на забастовку также косвенно признает и рекомендация Международной организации труда № 92 «О добровольном примирении и арбитраже». В её п. 7 установлено, что положения этой рекомендации о добровольном примирении и арбитраже при решении коллективных трудовых споров не могут трактоваться как ограничения права на забастовку. Между тем в конвенции Международной организации труда № 87 «О свободе и праве ассоциаций объединяться в организации защиты» о праве на забастовку не говорится, однако такой специальный орган этой организации, как Комитет свободы ассоциаций, опирается на закреплённый и декларируемый в конвенции принцип свободы ассоциаций. Этот комитет констатировал, что право на забастовку является основным правом работников и их организаций, которое предоставляет им возможности защищать свои экономические и социальные

интересы. Решая споры о нарушениях права на забастовку, Комитет свободы ассоциаций сформулировал более чем сто принципиальных положений, в которых выражается взгляд Международной организации труда на это право и на её осуществление. В свою очередь, Комитет экспертов, оценивая, как государства–члены придерживаются требований ратифицированных конвенций Международной организации труда, не раз обращал внимание и высказывал свою позицию по вопросам права на забастовку[1].

Такой взгляд Международной организации труда о праве на забастовку можно обосновать двумя основными аспектами:

1) эта организация принципиально декларирует общественный мир и предпочтение отдаёт мирным (позитивным) методам решения трудовых конфликтов;

2) по–видимому, можно назвать техническо–правовые причины, т. е. процедуры принятия Международной организации труда конвенций, когда все конвенции должны быть приняты при поддержке большинства, а по такому вопросу, как право на забастовку, очевидно, найти середину во взглядах представителей работников и работодателей, которые участвуют в принятии международных стандартов, является утопией.

На основании положений ст. 137 (6) договора об учреждении Европейского Сообщества, к компетенции Европейского союза не относятся вопросы, связанные с правом ассоциаций, с правом на забастовку и с правом воспользоваться возможностью локаутов15. Поэтому Европейский союз по этим вопросам и не принял никаких специальных правовых актов. Однако в принятой в 1989 году хартии Европейского сообщества об основных социальных правах работников16 декларируется право работников на коллективные переговоры и коллективные действия.

Хартия, учитывая право и практику Европейского сообщества и национальное право и практику определённых государств – членов,

---

[1] Шестакова А.А., Скворцов В.С. Право на забастовку в России // Вестник магистратуры. – 2016. – № 12–3 (63). – С. 98.

обеспечивает работникам и работодателям, а также их представляющим организациям возможность вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры, а при возникновении конфликтов интересов прибегать к коллективным действиям, включая и забастовки, если это помогает охранять и защищать законные интересы. Право прибегать к коллективным действиям и бастовать также обеспечено и в принятой в 2000 году хартии Европейского союза об основных правах. В статье 28 этой Хартии установлено, что работники и работодатели, а также их определённые организации имеют право вести переговоры и заключать определённого уровня коллективные договоры на основании законов и практики Сообщества, а также на основании национальных законов и практики, а при наличии конфликтов интересов прибегать к коллективным действиям для защиты своих интересов, среди них и к забастовкам. Обе эти хартии не являются обязательно выполняемыми правовыми актами, однако они выражают декларируемые ценности Европейского союза, а вместе и право на забастовку[1].

Как известно, одной из основных целей учреждения Европейского сообщества было стремление к экономической интеграции между государствами–членами и отмена любых ограничений, связанных с движением товаров, услуг и лиц. Поэтому и Европейский Суд Правосудия в своей долголетней практике стремился как можно эффективнее обеспечить осуществление этих свобод и предоставить как можно более эффективные средства защиты. Однако с течением времени приоритетные цели Европейского сообщества начали меняться, быстрый процесс развития Сообщества и, наконец, сложившиеся в обществе стремления обусловили, что Сообщество наряду со своими декларируемыми экономическими интересами должно было обратить внимание и в сторону регулирования социальных вопросов. Следовательно, возникла основная задача – согласовать эффективно функционирующий общий рынок и социальные интересы общества. Вот

[1] Степанова Л.П. О некоторых вопросах правового регулирования проведения забастовки // Вестник Волжского университета им. В.Н. Татищева. – 2015. – № 2 (82). – С. 70.

почему в последние годы особенно большое внимание вызвали два рассмотренных в Европейском Суде Правосудия дела – Viki№g Li№e1 ir Laval, в которых были рассмотрены ограничения при учреждении и осуществлении свобод предоставления услуг, которые вызвали коллективные акции, организованные профессиональными союзами (в конкретном случае – забастовки), на которые профессиональные союзы имеют право по правилам национального права. Итак, в этих делах суду пришлось решать, может ли одна, правом Сообщества гарантируемая свобода быть основанием для ограничения других свобод, которые признаются и защищаются национальным правом (коллективные права работников на защиту своих интересов)[1].

Итак, в решении дела Viki№g Li№e Европейский Суд Правосудия признал, что право на забастовку является основным правом, которое должно защищать как национальное право государств–членов, так и само Сообщество. Однако шире суд не высказался, а только указал, что не само право на забастовку, а только его цель может быть признана оправданной, когда во время забастовки ограничивается право учреждения бизнеса. Следовательно, суд только цель забастовки, а не само право на забастовку признаёт важной причиной для ограничения декларируемых Сообществом свобод. Между тем в деле Laval суд был более строгим и указал, что не любое стремление к защите прав и интересов работников с помощью коллективных действий является оправданной причиной для ограничения свободы учреждения (в конкретном случае разговор шёл о блокаде, которую организовали профессиональные союзы). Иными словами, суд указал, что только стремление к минимальной защите работников будет являться законным и адекватным средством, но если при помощи коллективных действий будут стремиться достичь высших, чем минимальные, законом установленных гарантий, тогда это не будет считаться пропорциональным средством, которое ограничивает возможности

[1] Бардина Т.А. Проблемы правового регулирования забастовок // Научно–методический электронный журнал Концепт. – 2017. – Т. 39. – С. 3276.

работодателя использовать более дешёвую рабочую силу из другого государства–члена.

Эти два решения Европейского Суда Правосудия, как утверждает большинство авторов, ещё раз доказали, что, хотя Европейское сообщество и признаёт право работников и профессиональных союзов на коллективные действия, уже недостаточно только национального правового регламентирования для защиты этого права, и государства должны стремиться, чтобы и социальные права стали основными, Сообществом признаваемыми правами, как и указанные экономические свободы.

Проанализировав указанные международные документы, можно утверждать, что международное общество уделяет большое внимание одному из основных прав, которые составляют принцип свободы ассоциаций, т. е. праву на забастовку. Несмотря на такое поверхностное закрепление права на забастовку в международных документах, в практике международных организаций этому праву и механизму его обеспечения уделяется особенно большое внимание. Наверное, самыми сильными создателями прецедентов реализации этого права являются органы надзора указанных международных документов и организаций, которые, решая вопросы, как отдельные государства на практике обеспечивают это право, выражают и взгляд самого международного общества о праве на забастовку. Обобщая эти прецеденты, можно выделить пять групп основных условий, которые выражают взгляд международного общества о праве на забастовку и о его осуществлении:

– во-первых, обязанность использовать позитивные методы против инициирования забастовки, которая признаётся как ultima ratio средство при решении коллективных трудовых споров;

– во-вторых, требование решения относительно забастовки и голосования в поддержку её принятия, которое осуществляется тайным голосованием;

– в-третьих, требование заранее известить об инициировании забастовки;

– в-четвёртых, обеспечение минимальных требований общества во время забастовки;

– в-пятых, установление обоснованных причин для ограничения и / или запрета права на забастовку.

Следовательно, эти условия позволяют утверждать, что международное общество, признавая право на забастовку, обязывает национальные государства установить такие правила и условия реализации этого права, которые, не отрицая самого права на забастовку, охраняли и защищали бы другие социальные права и интересы членов общества.

ГЛАВА 2 ПРОЦЕДУРА ПРОВЕДЕНИЯ ЗАБАСТОВКИ

2.1 Понятие и право на забастовку

Право на забастовку при условии его осуществления в соответствии с законами каждой страны признаётся в п. ст. 8 Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах (1966 г.). Несмотря на то, что право на забастовку признается в указанных выше документах, оно прямо не устанавливается в актах Международной организации труда (МОТ). Европейская социальная хартия (1996 г.) прямо указывает на связь права на забастовку с коллективно–договорным процессом.

Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) необходимо выделить статью 37, которая говорит о том, что труд свободен. Каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию. Принудительный труд запрещен. Каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного минимального размера оплаты труда, а также право на защиту от безработицы. Признается право на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных законодательством способов их разрешения, включая право на забастовку.

Согласно ТК РФ работники имеют право на забастовку как способ разрешения коллективного трудового спора. Если примирительные процедуры не привели к разрешению коллективного трудового спора, либо работодатель (представители работодателя) или работодатели (представители работодателей) не выполняют соглашения, достигнутые сторонами коллективного трудового спора в ходе разрешения этого спора, или не исполняют решение трудового арбитража, то работники или их представители имеют право приступить к организации забастовки, за исключением случаев, предусмотренных законом в

целях разрешения коллективного трудового спора забастовка не может быть проведена.

Н.Л. Лютов обнаружил два звена, обеспечивающих признание действий работников забастовкой. Первой составляющей признания действий работников забастовкой является определение основного предназначения действий работников, то есть прекращение работы. Второй составляющей – определение цели совершения работниками данной деятельности[1].

Под забастовкой в узком смысле следует подразумевать временное прекращение работниками своей работы, в широком смысле – деятельность, содержащую «также иные действия работников, осуществляемые с той же целью и нарушающие нормальную работу предприятия (замедления работы и иные нарушения обычного хода её выполнения для удовлетворения требований)»[2].

Считаем, что наиболее содержательное определение забастовки дано В.Н. Толкуновой: «В отличие от примирительных процедур разрешения коллективного трудового спора забастовка – это ультимативное действие работников, давление на работодателя путём прекращения работы, чтобы добиться выполнения своих требований, не урегулированных в примирительных процедурах, крайняя, исключительная мера разрешения трудового спора»[3]. Из данного определения вытекает, что обязательным признаком забастовки является совместное действие работников, форма совместного требования с целью удовлетворения потребностей работников, не полученных в ходе проведения мирных переговоров. Работник в одиночку не в силах осуществить забастовку.

По нашему мнению, понятие забастовки можно определить как временный, добровольный отказ работников от исполнения, полностью или

---

[1] Лютов Н.Л. Возможность проведения консультаций и право на забастовку при осуществлении массовых увольнений работников // Социальное и пенсионное право. – 2009. – № 1. – С. 95.

[2] Крапивина Г.М. Право работников на забастовку как способ разрешения коллективного трудового спора // Отечественная юриспруденция – 2017– № 1 (15). – С. 25.

[3] Толкунова В.Н. Трудовое право: Курс лекций. – М.: Проспект, 2012. – С. 251.

частично, своих трудовых обязанностей, преследующий цель разрешить коллективный трудовой спор.

Характерные признаки забастовки:

1. Забастовка – это всегда коллективное мероприятие, один работник провести забастовку не может;

2. Забастовка не может быть бессрочной, это временное действие;

3. Забастовка – это добровольное действие. Никого нельзя принуждать к участию или отказу от участия в ней. Согласно ст. 409 ТК РФ лица, принуждающие работников к участию или отказу от участия в забастовке, несут дисциплинарную, административную, уголовную ответственность;

4. Забастовка – это средство разрешения коллективного трудового спора. При отсутствии коллективного трудового спора забастовку проводить нельзя;

5. Забастовка – это акция, которую проводят только работники. Представители работодателя не вправе организовывать забастовку и принимать в ней участие;

6. Поддержку забастовочной акции нельзя принимать во внимание как нарушение трудовой дисциплины и основание для расторжения трудового договора (кроме случаев, когда забастовка, признанная судом незаконной, не прекращена или начата забастовка, отсроченная либо приостановленная по решению суда). На время законной забастовки за ее участниками сохраняется должность и место работы.

Статьей 398 ТК РФ забастовка определяется как отказ работников от исполнения трудовых обязанностей. Не является формально забастовкой прекращение работы в связи с невыплатой заработной платы, даже если оно осуществляется одновременно группой работников. Такое действие квалифицируется как самостоятельный способ защиты трудовых прав – самозащита (ст. ст. 142, 379 ТК РФ).

Букреева М.В. обратилась в суд с исковым заявлением к МУЗ «Тосненская центральная районная больница» об отмене приказа об увольнении, восстановлении ее на работе.

В обоснование заявленных исковых требований указала, что приказом незаконно уволена на основании п.п. «а» п.6 ч.1 ст.81 ТК РФ, поскольку, работодатель злоупотреблял законами и своими правами. Ею была начата самозащита трудовых прав в связи с несоответствием рабочего места правилам охраны труда, о чем работодатель был уведомлен по факсу и по почте. Она обратилась к работодателю с заявлением об ускорении аттестации ее рабочего места. Не дождавшись ответа, объявила о забастовке, о чем также уведомила работодателя по факсу и по почте.

Суд приходит к выводу, что истец Букреева М.В. совершила прогул, поскольку не прибыла на рабочее место и не находилась во Врачебной сельской амбулатории с.Ушаки, не имея к этому уважительных причин[1].

В данном случае суд даже не принял во внимание о объявлении забастовки, поскольку забастовка не может быть организованно одним лицом.

По другому делу прокурор г. Североуральска в интересах Ленниковой Н.Ю. обратился в суд. Требования мотивированы тем, что Ленникова Н.Ю. работала в ООО «УК «Веста» уборщиком территории на участке по обслуживанию жилого фонда. Уволена приказом работодателя по инициативе работодателя в связи с совершением однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей – прогула.

Однако, ООО «УК «Веста» перестало выплачивать работникам заработную плату. В нарушение ст. 22, ч. 6 ст. 136 Трудового кодекса Российской Федерации ООО «УК «Веста» образовало перед Ленниковой Н.Ю. задолженность по заработной плате.

Ленникова Н.Ю. совместно с работниками ООО «УК «Веста», в целях побуждения работодателя к погашению перед ними задолженности по заработной плате, на основании ст. 142 Трудового кодекса Российской Федерации, обратились к руководству ООО «УК «Веста» с заявлением о

---

[1]Решение Тосненского городского суда Ленинградской области по делу №/10 2–1561/2010 // https://rospravosudie.com/

приостановлении работы на весь период до полного погашения задолженности по заработной плате.

Секретарю ООО «УК «Веста» поступило коллективное заявление сотрудников о прекращении трудовой деятельности. С данным коллективным заявлением обратилась Ленникова Н.Ю., устно сообщив, что сотрудники объявили именно забастовку, но не приостановление деятельности по ст. 142 Трудового кодекса Российской Федерации.

Процедура проведения забастовки была нарушена. Истец отсутствовала на рабочем, в связи с чем был составлен приказ о дисциплинарном взыскании.

Коллективное заявление сотрудников о проведении забастовки является не индивидуальным, а коллективным трудовым спором и разрешается в рамках главы 61 ТК РФ. Статья 142 ТК РФ говорит об индивидуальном трудовом споре.

Ленниковой Н.Ю. были соблюдены все, установленные ст. 142 ТК РФ, условия для приостановления работы. Ограничения, установленные частью 2 данной статьи, на неё не распространяются.

Споры о невыплате заработной платы, даже если они затрагивают интересы всех работников организации, не являются предметом коллективного спора, это отдельные индивидуальные трудовые споры, которые по искам каждого работника разрешаются, в том числе, судом.

В данном случае ситуация, сложившаяся в ООО «УК «Веста» в связи с невыплатой работникам заработной платы, не отвечает признакам коллективного трудового спора.

Кроме того, несмотря на то, что законом не предусматривается максимальная продолжительность забастовки, эти действия ограничены во времени, поскольку в решении об объявлении забастовки должна быть указана ее продолжительность (ст. 410 ТК РФ). Проведение бессрочных забастовок законодательством не предусмотрено.

В связи с этим объяснительная, на которую ссылается ответчик, поданная к тому же после заявления о приостановлении работы, не имеет правового значения для разрешения спора.

Кроме того, ответчиком нарушена процедура увольнения Ленниковой Н.Ю. Таким образом, поскольку увольнение Ленниковой Н.Ю. признается судом незаконным, она должна быть восстановлена на прежней работе, в прежней должности[1].

В данном деле суд признал право на приостановление работы в случае не выплаты заработной платы, данная категория споров не относится к коллективным и не может быть разрешено путем забастовки.

Забастовки, не связанные с прекращением работы, представляют собой нестандартные забастовки. Нестандартные они по тому, что в законе не закреплены, и даже могут не иметь всех признаков законной забастовки. К ним относятся:

– производительные забастовки, когда работники производят избыточную продукцию против интересов работодателя;

– сидячие забастовки, т.е. занятие бастующими работниками своих рабочих мест, с тем чтобы работодатель не мог продолжить производственный процесс путем найма штрейкбрехеров;

– итальянские забастовки (работа по правилам), заключающиеся в нерационально точном исполнении инструкций, что приводит к замедлению темпов работы;

– замедление темпов работы;

– саботаж, характеризующийся применением насилия со стороны работников;

– пикетирование и бойкоты;

---

[1] Решение Североуральского городского суда Свердловской области по делу 2–767/2016 М–737/2016 // https://rospravosudie.com/

– захват и занятие производственных помещений для того, чтобы помешать другим работникам занимать их рабочие места, и т.д.[1]

Работники, а также их представители имеют право приступить к организации забастовки только в следующих случаях:

– если примирительные процедуры не привели к разрешению коллективного трудового спора;

– если работодатель избегает примирительных процедур;

– если работодатель не выполняет соглашение, достигнутое в ходе разрешения коллективного трудового спора.

Следует принять во внимание также то, что не всегда можно провести забастовку. Законом предусмотрены случаи, когда забастовка не может быть проведена, не смотря на все вышеперечисленные причины.

Работникам, не участвующим в забастовке, но из–за нее не имеющим возможности выполнять свою работу, если они заявляют в письменной форме о начале у них в связи с этим простоя, этот простой не по вине работника оплачивается в соответствии со статьей 157 ТК РФ, то есть не менее 2/3 средней заработной платы работника. Работодатель может переводить таких работников на другую работу в порядке, предусмотренном законом.

Что касается сохранения за бастующими работниками заработной платы, то поскольку работники добровольно не выполняют свои трудовые обязанности, то у работодателя, соответственно, нет встречной обязанности по оплате не выполненной ими работы.

Вместе с тем законодатель указал на два возможных варианта материальной поддержки работников, участвующих в забастовке: а) работодатель вправе выплачивать им заработную плату; б) коллективным договором или соглашениями, достигнутыми в ходе разрешения возникшего трудового спора, могут быть предусмотрены компенсационные выплаты (ч. 5 ст. 414 ТК РФ).

---

[1] Петров А.Я. «Непримирительная» процедура разрешения коллективных трудовых споров // Законодательство и экономика. – 2015. – № 9. – С. 16.

Но если даже при проведении забастовки работники не смогли добиться от работодателя удовлетворения своих требований, то заявленное в процессе переговоров требование о сохранении бастующим работникам среднего заработка может позволить добиться установления им компенсационных выплат[1].

При проведении забастовки перед работниками и представляющими их профсоюзами всегда неизбежно встает вопрос о том, на что жить работникам и их семьям при невыплате заработной платы.

Исходя из накопленного во всем мире опыта проведения забастовок целям материальной поддержки ее участников служат создаваемые профсоюзами так называемые забастовочные фонды, по–разному функционирующие в западных странах.

Как отмечается в литературе, «таким странам, как Германия, Скандинавские страны, Бельгия и Нидерланды, всегда была свойственна доступность «достаточного» забастовочного фонда. В других странах (Великобритании, Ирландии, Канаде) забастовочные фонды играют более скромную роль, а в ряде стран (Франции, Италии) забастовочных фондов практически не существует»[2].

Получают свое развитие забастовочные фонды в странах Балтии. Так, если в Эстонии такие фонды в том или ином виде есть почти у всех «отраслевиков», то в Литве забастовочные фонды, формируемые прямым перечислением части профсоюзных взносов работников, есть лишь у некоторых промышленных, пищевых и других отраслевых профсоюзов. По мнению представителей местных профсоюзов, наличие собственного

---

[1] Коллективные трудовые конфликты: Россия в глобальном контексте: монография / П.В. Бизюков, П. Бирке, А.Ф. Вальковой и др.; под ред. Ю.П. Орловского, Е.С. Герасимовой. – М.: КОНТРАКТ, 2016. – С. 210.

[2] Шумилов В.А Обзор зарубежного законодательства о забастовках и локаутах // Электронный журнал: Социальный мир от 10–14 апреля 2016 г. http://www.trudsud.ru/m/docs/publications/5/

забастовочного фонда – это совсем иная степень независимости от работодателя для членов профсоюзной организации[1].

Нельзя не согласиться с мнением о том, что «забастовочные фонды могут дать профсоюзной организации подлинную свободу в вопросе проведения забастовок и обеспечат финансовую поддержку членам профсоюза и их семьям. Поскольку нежелание многих членов профсоюза присоединиться к забастовке вытекает из потенциальной потери дохода за дни забастовки, финансовая поддержка со стороны забастовочных фондов усилит мотивацию трудящихся принять участие в забастовке для защиты своих интересов»[2].

Практика показывает, что сформировать собственный фонд многим российским профсоюзным организациям мешает недостаток средств, особенно это касается небольших первичных организаций. Поэтому общепризнано, что самым приемлемым решением представляется формирование забастовочных фондов на более высоком уровне (региона, отрасли, конфедерации) с сильным акцентом на принцип солидарности трудящихся (взнос каждого минимален, и собранные средства идут в первую очередь на поддержку самих нуждающихся).

Право профсоюзов на создание забастовочных фондов гарантировано международно–правовыми документами, в частности Конвенцией МОТ № 87 «Относительно свободы ассоциаций и защиты права на организацию» (1948 г.), ратифицированной СССР[3] и действующей в России как его правопреемницы.

В ст. 3 Конвенции МОТ № 87 указывается, что организации трудящихся и предпринимателей имеют право вырабатывать свои уставы и административные регламенты, свободно выбирать своих представителей,

---

[1] Николаева А.Н Бастовать, так с фондами! // Солидарность: центральная профсоюзная газета от 29.09.2015г. http://www.solidarnost.org

[2] Петрович Я.А., Казанский П., Маринкович Д., Нахе И. Право на забастовку. // Руководство для стран Юго–Восточной Европы. Международная конфедерация свободных профсоюзов. – Киев: София, 2002. – С. 24.

[3] Указ Президиума Верховного Совета СССР от 06.07.1956 «О ратификации конвенций Международной организации труда (МОТ)» // Ведомости Верховного Совета СССР. – 1956. – № 14. – Ст. 301.

организовывать свой аппарат и свою деятельность, формулировать свою программу действий. При этом государственные власти должны воздерживаться от всякого вмешательства, способного ограничить это право или воспрепятствовать его законному осуществлению.

Таким образом, профсоюзы вправе самостоятельно определять свою структуру и создавать различные фонды, в том числе и забастовочные, не спрашивая на то разрешения у работодателей или органов власти.

Нормы о создании забастовочных фондов были в законодательстве субъектов РФ, которые с принятием Федерального закона от 23.11.1995 № 175–ФЗ «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» прекратили свое действие.

В самом же Федеральном законе нормы о забастовочном фонде отсутствуют: в п. 4 ст. 18 было сказано лишь, что «коллективным договором, соглашением или соглашениями, достигнутыми в ходе разрешения коллективного трудового спора, могут быть предусмотрены компенсационные выплаты работникам, участвующим в забастовке».

Впоследствии данное положение получило закрепление и в ст. 414 ТК РФ, также без указания на возможность создания забастовочного фонда.

В настоящее время забастовочные фонды есть у некоторых отраслевых профсоюзов России. Однако, к сожалению, в большинстве российских профсоюзов таких фондов сейчас нет.

В одних профсоюзах они были созданы где–то в 1990–х гг. при появлении в стране забастовочного движения. Но поскольку со временем их средства оказались потраченными на что–то другое, оказавшееся для профсоюзов более актуальным, фонды практически прекратили свое существование и сейчас числятся действующими только на бумаге. В других профсоюзах вопрос с созданием фондов пребывает в стадии постоянного обсуждения без логического его завершения. В ряде профсоюзов деятельность фондов носит краткосрочный характер и осуществляется лишь в случае возникновения необходимости материально поддержать работников,

оказавшихся «в трудной жизненной ситуации», которую каждый из профсоюзов определяет по–своему, вкладывая в ее понимание свое представление о ней. Иногда забастовочный фонд существует формально, поскольку взносы в него не являются обязательными.

Нельзя не отметить и то обстоятельство, что вопрос о создании забастовочных фондов не является первоочередным у крупнейшего профсоюза страны – Федерации независимых профсоюзов России (ФНПР).

В числе пожеланий, которые высказали руководители первичных и городских организаций отраслевых профсоюзов к обсуждению на IX Съезде ФНПР (2015 г.), был и вопрос о создании забастовочного фонда. Представители профсоюзов заявляли, что фонд нужен «для того, чтобы в случае проведения, например, забастовки работники не оставались без средств к существованию, когда нечем кормить семью. Практика забастовочных фондов действует за рубежом, и когда работники в знак протеста прекращают работать, то из этого фонда они получают деньги. Это даст возможность чаще использовать забастовку как форму протеста, ее поддержит большое количество работников. Да и работодатель будет поставлен в определенные рамки, зная, что массовая забастовка – это не абстрактная «пугалка», а вполне реальная возможность»[1].

Однако на IX съезде ФНПР пожелания руководителей профсоюзных организаций так и не были реализованы.

Трудно объяснить негативное отношение ведущего Профсоюза страны к вопросу о забастовочных фондах, хотя, по идее, как раз именно ФНПР должен был бы инициировать создание прочной нормативно–правовой базы по их деятельности. Ведь именно наличие в ОАО «ЕВРАЗ Качканарский горно–обогатительный комбинат» (ЕВРАЗ КГОК) в Свердловской области собственного забастовочного фонда, формирование которого началось более 10 лет назад и расходуемого только по решению профкома, позволило профсоюзу провести сложные переговоры по заключению коллективного договора на 2016

[1] Н. Кочемина То, что требует решения. // Солидарность: центральная профсоюзная газета от 17.12.2014 г. http://www.solidarnost.org/articles/articles_4996.html

г. с внесением изменений в разделы: «Оплата труда», «Мероприятия по охране труда и производственному быту», «Льготы и социальные выплаты»'.

Учитывая важность наличия забастовочного фонда в случае возникновения коллективного трудового спора, рассмотрим вопрос о таких фондах на основе анализа принятых на отраслевом или региональном уровнях ряда положений о забастовочных фондах.

Прежде всего, отметим стремление ряда российских профсоюзов отойти от именования фондов забастовочными. Часто такие фонды фигурируют как фонды солидарности (фонды солидарных действий) или фонды социальной помощи, используется и двойное наименование (солидарности и социальной защиты).

По своей структуре различные положения о фондах во многом схожи, поскольку обычно состоят в той или иной интерпретации из разделов, определяющих такие вопросы, как: задачи и цели создания фонда (зачастую в тексте неразделяемые), источники и порядок формирования, а также направления расходования средств фонда, учет и отчетность фонда, контроль за его деятельностью. Участие в формировании фонда совершается на добровольной основе с учетом финансового положения организаций участников.

Основными целями (задачами) создания фондов является не только финансирование забастовок и иных коллективных акций протеста в защиту трудовых и социально–экономических прав членов профсоюза, но и в знак солидарности с другими профсоюзами, в том числе и других стран[1].

Иногда устанавливается правило, согласно которому выплаты из средств фонда работникам, участвующим в забастовке, производятся в размере средней

---

[1] Положение о Фонде солидарности Нефтегазстройпрофсоюза РФ, утвержденного Постановлением V Пленума Российского совета Профсоюза от 23.04.1998. // http://www.rogwu–center.ru/docs/union/112/6594/

заработной платы только в тех случаях, когда остановка работы произведена с ведома вышестоящих профсоюзных органов[1].

В качестве целей создания фондов указывается повсеместно и оказание материальной помощи непосредственно членам профсоюза.

Так, материальная помощь может быть оказана: в связи со стихийными бедствиями, экологическими катастрофами, авариями на производстве; в виде единовременной выплаты в случае получения работником профессионального заболевания; при установлении работнику инвалидности вследствие болезни или травм; в связи с длительной и тяжелой болезнью или смертью работника или члена его семьи; при оплате дорогостоящего лечения и медицинского обследования работников либо путевок на санаторно–курортное лечение, летнего отдыха детей и др.

За счет средств фондов осуществляется финансирование профсоюзных программ по дополнительной социальной поддержке работников, потерявших работу и заработок и признанных безработными[2].

Источником финансирования деятельности фондов могут быть отчисления профсоюзных организаций, добровольные взносы работодателей и отдельных граждан, а также поступления, не запрещенные законодательством РФ (пожертвования, доходы от различных видов хозяйственной деятельности и др.). Причем многие профсоюзы определяют ежегодно долю ежемесячных отчислений членских профсоюзных взносов, направляемых в фонд.

Увольнение работников работодателем в связи с их участием в коллективном трудовом споре или забастовке (локаут) запрещается. Норма, закрепляющая этот запрет, гарантирует всем работникам, участвующим в

---

[1] Положение о порядке образования и использования «Фонда социальной помощи и солидарных действий», утвержденного на заседании Пленума обкома профсоюза Псковской областной организации профсоюза работников здравоохранения от 16.12.2010. // http://www.przrf.ru/news/full/Fondy–organizatcii–Profsoyuza/

[2] Положение о Фонде солидарности Профсоюза, утвержденного Постановлением VI Пленума ЦК Профсоюза работников строительства и промышленности строительных материалов Российской Федерации от 20.12.1993. // http://www.strop–rf.ru/docs/

коллективном трудовом споре, право на труд. Цель этой нормы – не допустить расправы работодателя над бастующими работниками.

Локаут – новое понятие в российском трудовом законодательстве, являющимся ответным действием работодателя на забастовку работников. Локаут выражается во временной приостановке деятельности организации, сопровождающейся увольнениями работников по инициативе работодателя. Локаут в таком его понимании российским законодателем не совпадает с пониманием в других зарубежных странах, а также в международных актах, так как в большинстве стран «под локаутом обычно понимается приостановление работодателем трудовых договоров с работниками с целью разрешения трудового спора»[1]. Чаще всего он направлен на то, чтобы не дать возможности бастующим работникам занять свои рабочие места в целях недопущения на них замещающих работников. Законодательство Российской Федерации о труде не запрещает работодателю принять других работников по срочному трудовому договору на период отсутствия какого– либо работника на рабочем месте по тем или иным причинам.

В соответствии со ст. 59 ТК РФ работодатель вправе заключить срочный трудовой договор «на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, сохраняется место работы». Исходя из ст. 79 ТК РФ работодатель может на время участия работника в забастовке принять на его рабочее место другого гражданина, заключив с ним срочный трудовой договор. С выходом бастующего работника на работу срочный трудовой договор, заключённый на период временного отсутствия на работе с другим гражданином, должен быть прекращён (ст. 79 ТКРФ). Наличие такой возможности усиливает позиции работодателя в разрешении коллективного трудового спора, снижая шансы работников получать те результаты, ради которых и затевалась забастовка.

---

[1] Киселёв И. Я. Сравнительное трудовое право: Учебник. – М.: Проспект, 2012. – С. 294.

Поэтому для реализации права на забастовку необходимо законодательно закрепить недопустимость работодателем заключать трудовые договора на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, находящегося на забастовке. Например, внесение данных изменений в ст. 410 ТК РФ: «работодатель не вправе заключать срочные трудовые договора с другими гражданами на период проведения забастовки на рабочие места участников забастовки». Данное положение повысит эффективность забастовки.

Следует иметь в виду, что прекращение работы при забастовке необходимо отграничивать от иных случаев правомерного прекращения работы. Так, существуют случаи, когда Трудовой кодекс РФ допускает индивидуальное или коллективное прекращение работниками выполнения своей трудовой функции, не признаваемое забастовкой, например, в статьях 142 и 219 ТК РФ.

В соответствии со ст. 142 ТК РФ работник в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

Согласно ст. 219 ТК РФ работник имеет право на отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности.

Указанные случаи правомерного приостановления работы отличаются от забастовки тем, что работник использует приостановление работы как средство защиты своих нарушенных субъективных трудовых прав, а не как средство давления на работодателя в целях установления трудовых прав и обязанностей. В.А. Сафонов отмечает, что в данных случаях именно защита права является первичным, определяющим моментом, а их характеристика как оказания давления на работодателя – вторичным[1].

---

[1] Сафонов В.А. О понятии «забастовка» в Российской Федерации // Социальное и пенсионное право.– 2008. – № 3. – С. 99.

Важно также отметить, что забастовка в российском трудовом праве является средством разрешения коллективного трудового спора. Поэтому вопрос о правомерности забастовки будет решаться в зависимости от того, входят ли неурегулированные разногласия между работниками и работодателем, ставшие поводом для забастовки, в предмет коллективного трудового спора.

Одним из недостатков российского трудового законодательства Н.Л. Лютов называет то, что целью забастовки может быть только разрешение коллективного трудового спора. В свою очередь, предмет коллективного трудового спора определен в ч. 1 ст. 398 ТК РФ и сводится к установлению и изменению условий труда, а также заключению, изменению и выполнению коллективных договоров и соглашений, и отказу работодателя учесть мнение представительного органа работников при принятии локальных нормативных актов. В том случае, если работники попытаются объявить забастовку в знак протеста против массового увольнения, не только планирующегося, но и уже осуществляемого работодателем, они не смогут этого сделать, поскольку такого рода протест не входит в предмет коллективного трудового спора[1].

Нам представляется неправильным, что коллективные трудовые споры не допускаются по вопросам, касающимся развития предпринимательства. Работники, являясь полноправными субъектами социального партнерства, должны получить право высказывать свое мнение по любым вопросам, связанным с развитием предпринимательской деятельности, и отстаивать его в рамках процедуры коллективного трудового спора, в том числе и путем проведения забастовки.

Бесспорно, что регулирование численности (штата) работников является важным средством управления издержками предпринимательства. В условиях низкой производительности труда не обоснованные экономически затраты на

---

[1] Лютов Н.Л. Возможность проведения консультаций и право на забастовку при осуществлении массовых увольнений работников // Социальное и пенсионное право. – 2009. – № 1. – С. 24.

заработную плату работников во многих случаях могут лечь тяжким бременем на любое предприятие и в конечном счете привести его к банкротству. Поэтому принятие решений в сфере регулирование численности (штата) работников относится к сфере исключительной компетенции работодателя. Но в то же время понимание предпринимательства как системы социального партнерства требует вовлеченности в процесс принятия решений как трудового коллектива в целом, так и отдельных работников. Сказанное в полной мере относится и к такому важнейшему вопросу, как принятие решения о сокращении численности (штата) работников, по которому между работниками возможны разногласия (в том числе и неурегулированные).

Из понимания же забастовки только как средства урегулирования коллективного трудового спора (причем в его «узком» понимании) следует вывод: нет коллективного трудового спора – нет и права на забастовку.

Неправильным представляется и то, что даже грубые и массовые нарушения работодателем прав работников не признаются трудовым законодательством России в качестве предмета коллективного трудового спора. Такие явления традиционно рассматриваются не более чем совокупность индивидуальных трудовых споров между работодателем и каждым из работников.

В качестве заключения нужно сказать, что в отличие от примирительных процедур разрешения коллективного трудового спора, забастовка – это ультимативное действие работников, давление на нанимателя путем прекращения работы, чтобы добиться выполнения своих требований, которые не были урегулированы в примирительных процедурах, она является крайней мерой разрешения трудового конфликта. Российское законодательство подробно регулирует порядок использования права на забастовку для разрешения коллективных трудовых споров. Идея предоставления работникам права на забастовку заключается в том, чтобы дать им возможность оказать экономическое давление на нанимателя и добиться осуществления своих прав и интересов как трудящихся. Таким образом, право на забастовку представляет

собой баланс между интересами работников и нанимателей в случаях возникновения коллективных трудовых споров. Действующее российское трудовое законодательство не допускает проведение забастовок как средства коллективной защиты индивидуальных прав работников.

2.2 Порядок проведения забастовки

Забастовка имеет свои особенности, которые имеют свое выражение в процедуре ее проведения.

Можно выделить два основных этапа:

1. Принятие решения об объявлении забастовки;
2. Объявление забастовки;
3. Проведение забастовки.

Первым этапом является принятие решения об объявлении забастовки. Это решение принимается собранием (конференцией) работников организации по предложению представительного органа работников, ранее уполномоченного ими на разрешение коллективного трудового спора.

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

ТК РФ обязывает работодателя предоставить работникам помещение, создать необходимые условия для проведения собрания (конференции) и не препятствовать его проведению.

Решение об объявлении забастовки принимается собранием (конференцией) работников организации, индивидуального предпринимателя по предложению представительного органа работников, который был уполномочен ими на решение коллективных трудовых споров.

Если решение, об участии работников данного работодателя в забастовке, будет объявленное профессиональным союзом, то это решение принимается

собранием (конференцией) работников без проведения каких–либо процедур направленных на урегулирование коллективного спора.

Трудовой кодекс устанавливает условия, при которых собрание работников данного работодателя будет считаться правомочным – если на нем присутствует более половины от общего числа работников. Конференция будет считаться правомочной, если на ней будет присутствовать не менее двух третей делегатов конференции.

За работодателем закрепляется обязанность предоставить помещение и создать необходимые условий для проведения собрания или конференции. Помимо этого, работодателю запрещается какими–либо действиями препятствовать проведению собрания или конференции.

Главным требованием, предъявляемым к решению собрания (конференции), является количество проголосовавших, которое должно быть не менее половины работников, присутствующих на собрании. В случае, когда проведение собрания (конференции) является невозможным, то представительный орган работников может утвердить свое решение, путем собирания подписей в поддержку проведения забастовки, количество которых должно быть более половины работников[1].

Указанные выше нормы закона ставят вне закона проведение забастовок, решение о которых принято не всем трудовым коллективом, а только его частью или даже отдельным работником. Между тем, из формулировки ст. 37 Конституции РФ буквально не следует невозможность индивидуальных или групповых забастовок. Это дает основание некоторым авторам утверждать о необходимости изменения норм Трудового кодекса РФ с целью снятия ограничения на групповые и индивидуальные забастовки, считая допустимым отказ работника от выполнения своих трудовых обязанностей в целях разрешения индивидуального трудового спора[2].

---

[1] Ветрова А.В., Славич А.С. Право граждан России на забастовку: реальность и проблемы правового регулирования // Вестник магистратуры. – 2016. – № 12–1 (63). – С. 113.

[2] Сойфер В.Г. Конституционное право на забастовку и его реализация // Законодательство и экономика. – 2008. – № 8. – С. 32.

Полагаем, что с данным предложением следует согласиться, поскольку оно соответствует как Конституции РФ, так и мировому опыту правового регулирования трудовых отношений. Так, согласно ст. 295 Трудового кодекса Республики Азербайджан работник вправе объявить забастовку в индивидуальном порядке на срок до одного месяца.

Забастовки в зависимости от цели их проведения условно могут быть разделены на два вида: обычные и предупредительные.

Обычная – проводится в связи с потребностью оказать соответствующее воздействие на работодателя.

Предупредительная – предпринимается с целью привлечения внимания к серьезности требований или позиции работников, тем самым демонстрируя готовность работников добиться удовлетворения своих требований. Длится обычно не более часа.

Обычные забастовки проводятся чаще, являются более распространенными. Предупредительная забастовка проводится в особых случаях, она может быть объявлена во время проведения примирительных процедур, но не ранее чем после пяти календарных дней действия примирительной комиссии. Прибегнуть к этому виду забастовки можно всего один раз за все время рассмотрения коллективного трудового спора. Представительный орган работников должен предупредить работодателя в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня до ее проведения, а орган, ее возглавляющий, должен обеспечить минимум работ во время ее проведения. О начале основной забастовки работодатель должен быть предупрежден также в письменной форме не позднее, чем за 10 календарных дней до ее начала. Принять решение об объявлении предупредительной забастовки может представитель работников, участвующий в примирительных процедурах[1].

---

[1] Крапивина Г.М. Право работников на забастовку как способ разрешения коллективного трудового спора // Отечественная юриспруденция. – 2017. – № 1 (15). – С. 25.

После трех календарных дней работы примирительной комиссии, может быть однократно объявлена часовая предупредительная забастовка, о которой работодатель предупреждается в письменной форме не позднее чем за два рабочих дня (на локальном уровне), при рассмотрении коллективного трудового спора на иных уровнях социального партнерства – после четырех календарных дней работы примирительной комиссии с предупреждением работодателя в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня.

В случае проведения предупредительной забастовки, орган который ее возглавляет обязан обеспечить минимум необходимых работ.

При осуществлении предупредительной забастовки представитель работников организации должен обеспечить минимум существенных работ (услуг).

Как нам кажется, названное выше условие относительно к предупредительной забастовке не совсем понятно. Проведение предупредительной забастовки не может оказать существенного ущерба производительности организации в отличие от обычной забастовки, так как ограничена одним часом рабочего времени.

Необходимость исполнения требования по обеспечению минимума обязательных работ (услуг) в тех организациях, где это регламентировано законом. Поэтому возможность работникам обратиться к данной забастовки в процессе мирных переговоров затруднительно, так как им сложно договориться об объёме необходимых работ, поскольку это требует серьёзной предварительной подготовки. Вместе с тем, организация названных работ (услуг) является обязательным требованием для признания данной акции законной. Это вызвано серьёзным отношением государства к обеспечению жизни и здоровью людей, соблюдению общественного порядка и жизненно важных интересов общественности.

Подчеркнем, что при осуществлении предупредительной забастовки, представляющий ее орган, обязан предусмотреть только действительно выполнимый минимум работ (услуг), который является необходимым для

устранения вероятного нанесения вреда здоровью или угрозы жизни граждан, принимая во внимание серьезное отличие требований извещения и осуществления обычной и предупредительной забастовок.

Следовательно, было бы разумно дополнить часть 7 статьи 410 ТК РФ следующими словами: «учитывая особенности извещения и осуществления предупредительной забастовки».

Думается, что представленное дополнение улучшит защиту интересов работников, исключив предусмотрительные ограничительные меры для проведения предупредительной забастовки в процессе мирных переговоров, к тому же необходимым условием об обязательности уведомления работодателя за три дня до проведения забастовки предоставляется право последнему принять нужные организационные решения, и, тем самым, свести к минимуму отрицательные экономические, финансовые, коммерческие, социальные и иные последствия предупредительной забастовки.

Прежде чем начать забастовку, необходимо предупредить работодателя в письменной форме о предстоящей забастовке, не позднее, чем за пять рабочих дней. В некоторых случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, работодатель должен быть предупрежден о предстоящей забастовке в письменной форме не позднее, чем за семь рабочих дней.

Забастовку возглавляет представительный орган работников, который имеет право созывать собрания (конференции) работников, привлекать специалистов для подготовки заключений по спорным вопросам. Он же имеет право приостановить забастовку. Для возобновления забастовки не требуется повторного рассмотрения спора примирительной комиссией или в трудовом арбитраже[1].

Работодатель и соответствующий государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров должны быть предупреждены

[1] Ужахова К.М. Забастовка как способ разрешения коллективного трудового спора // Энергия науки: Электронный сборник материалов VII Международной студенческой научно–практической интернет–конференции. – Ханты-Мансийск: Издательство Югорского гос. университета. – 2017. – С. 974.

в письменной форме о возобновлении забастовки не позднее чем за два рабочих дня, а также не позднее чем за три рабочих дня в иных предусмотренных трудовым кодексом случаях (ст. 411 ТК РФ).

Законом предусмотрен перечень тех сведений, которые обязательно должны быть включены в решение об объявлении забастовки. К ним относятся:

1. перечень разногласий работников и работодателя, которые стали основанием объявления забастовки;
2. дата начала забастовки, время начала и время предполагаемой продолжительности, примерное количество участников;
3. наименование органа, который возглавляет забастовку, состав уполномоченных на участие в процедурах примирения представителей работников;
4. предложения по необходимому минимуму выполнения работ в организации в период забастовки (ч. 9 ст. 410 ТК РФ).

В период забастовки, стороны участвующие в коллективном трудовом споре, обязаны продолжать разрешать сложившийся между ними спор путем проведения переговоров. Также должен выполнятся минимум необходимых работ, выполняемых в период проведения забастовки работниками организаций (филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений), индивидуальных предпринимателей, деятельность которых связана с безопасностью людей, обеспечением их здоровья и жизненно важных интересов общества.

Таким образом, проведение забастовок строго регулируется законом и законодательными актами Российской Федерации. Работники, участвующие в проведении незаконной забастовки, могут быть подвергнуты дисциплинарному наказанию за нарушение трудовой дисциплины.

2.3 Признание забастовки незаконной

Особенностью современных российских реалий является и то, что споры о забастовках инициируются крайне редко в принципе. Так, в 2016 г. таковых было рассмотрено всего 47 по стране, в 2015 г. – 18, а в 2014 г. – 10 споров (все из них завершились признанием забастовки незаконной)[1]. Очевидно, что российское трудовое законодательство в части регулирования коллективных трудовых споров и забастовок на данный момент прописано в пользу работодателей, а его характер скорее запретительный и ограничительный.

Процедура забастовки определяет правила организации и проведения разрешения коллективных трудовых споров, придерживаясь которой процедура забастовки будет признана законной. Незаконные забастовки определяются в статье 413 ТК РФ.

Забастовка признается незаконной и не допускается в следующих случаях:

1) в промежутках времени, когда введено военное, чрезвычайное положения или особые меры в соответствии с законодательством о чрезвычайном положении; в органах и организациях Вооруженных Сил Российской Федерации, других военных, военизированных и иных формированиях; в организациях (филиалах, представительствах или иных обособленных структурных подразделениях), непосредственно обслуживающих особо опасные виды производств или оборудования, на станциях скорой и неотложной медицинской помощи;

2) в организациях (филиалах, представительствах или иных обособленных структурных подразделениях), непосредственно связанных с обеспечением жизнедеятельности населения, в том случае, если проведение забастовок создает угрозу обороне страны и безопасности государства, жизни и здоровью людей.

---

[1] Крапивина Г.М. Право работников на забастовку как способ разрешения коллективного трудового спора // Отечественная юриспруденция. –2017. – № 1 (15). – С. 25.

Забастовка является незаконной, если она была объявлена без учета сроков, процедур и требований, предусмотренных ТК РФ.

На основании ч. 3 ст. 413 ТК РФ суд признал забастовку незаконной, поскольку при ее объявлении и проведении были нарушены ст. 398 ТК РФ (в собраниях работников при выдвижении требований к обществу–работодателю принимали участие лица, не являющиеся штатными работниками общества), а также ст. ст. 402, 403 ТК РФ (при проведении примирительных процедур стороны не прибегли к помощи посредников и не создавали трудового арбитража)[1].

В другом деле 31 водитель и 34 кондуктора, работающих в ООО, осуществляющем перевозку пассажиров в городе, отказались от выезда на линию обслуживания пассажирским транспортом. С учетом положений ст. 398 ТК РФ суд отметил, что отказ работников ООО, связанный с изданием приказа работодателя об изменении системы премирования, является забастовкой, носящей организованный и заранее спланированный характер. Суд на основании ст. 413 ТК РФ удовлетворил заявление ООО о признании забастовки незаконной, поскольку она была объявлена без учета сроков, процедур и требований, предусмотренных положениями трудового законодательства, а именно: требование об отмене приказа директора ООО от 05.05.2014 было выдвинуто 03.07.2014 профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации ООО, который не обладает самостоятельными полномочиями по выдвижению требований работодателю в рамках коллективного трудового спора; в нарушение ст. ст. 401, 409 ТК РФ до объявления забастовки между сторонами коллективного трудового спора не были проведены примирительные процедуры, а также не проведена установленная ст. 410 ТК РФ процедура принятия решения об объявлении забастовки[2].

---

[1] Апелляционное определение Верховного Суда РФ от 25.05.2012 № 33–АПГ12–2 // http://www.consultant.ru

[2] Апелляционное определение Верховного Суда РФ от 25.05.2015 № 3–АПГ15–2 // http://www.consultant.ru

Истец полагает, что возобновление забастовки произведено с нарушением прав работников на свободу труда и без уведомления работодателя за два рабочих дня до дня возобновления забастовки. Иск удовлетворен, так как возобновление забастовки объявлено без учета сроков, предусмотренных нормами трудового законодательства[1].

Забастовка объявлена с нарушением процедур, установленных трудовым законодательством. Представленные ответчиками протоколы общих собраний работников истца не содержат сведений о результатах голосования, а именно о том, сколько работников проголосовали «за», «против» и кто воздержался от выборов тех или иных кандидатов в делегаты конференции работников истца[2].

Забастовка трудового коллектива, объявленная без соблюдения сроков, процедур и требований, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, признана незаконной с возложением обязанности письменно проинформировать всех работников организации о вынесенном судом решении на первичную профсоюзную организацию, представляющую интересы работников в социальном партнерстве, и на профсоюзный комитет как орган, возглавивший забастовку[3].

В случае принятия решения суда о признании забастовки незаконной, вступившее в законную силу, подлежит немедленному исполнению. В таком случае работники должны прекратить забастовку и не позднее следующего дня преступить к работе.

Также, суд имеет право не начавшуюся забастовку отложить на срок до пятнадцати дней, а начавшуюся может приостановить на тот же срок если происходит создание обстановки угрожающей жизни и здоровью людей.

Трудовым законодательством предусмотрены некоторые гарантии для лиц, принимающих участие в забастовке. Участие работника в забастовке не

---

[1] Апелляционное определение Верховного Суда РФ от 24.08.2015 № 33–АПГ15–19 // http://www.consultant.ru

[2] Апелляционное определение Верховного Суда РФ от 17.08.2015 № 18–АПГ15–20 // http://www.consultant.ru

[3] Решение Ленинградского областного суда от 22.11.2013 по делу № 3–64/2013 // http://www.consultant.ru

является нарушением трудовой дисциплины, а также основанием для расторжения трудового договора, кроме тех случаев неисполнения обязанности прекратить забастовку в соответствии со ст. 413 (незаконные забастовки) ТК РФ. Забастовка не влияет на трудовое положение работников, за ними сохраняется место работы и должность. Но работодатель имеет право не выплачивать работникам заработную плату за время их участия в забастовке, помимо работников, которые выполняют обязательный минимум работ[1].

Статьей 414 ТК РФ закреплено, что, участвуя в проведении забастовки, работник не нарушает трудовую дисциплину, а значит, это не может выступить в качестве основания для расторжения трудового договора. Однако трудовой договор может быть расторгнут в том случае, если работник не исполнит обязанность по прекращению забастовки на основании части 6 статьи 413 ТК РФ.

Согласно частям 1 и 2 статьи 414 ТК РФ участие работника в забастовке не может рассматриваться в качестве нарушения трудовой дисциплины и основания для расторжения трудового договора, за исключением случаев неисполнения обязанности прекратить забастовку в соответствии с частью шестой статьи 413 ТК РФ.

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

Истцы обратились в суд с настоящим иском к ООО «Группа Антолин Санкт–Петербург», указывая на то, что 25.11.2013 на них были наложены дисциплинарные взыскания в виде выговоров за нахождение 5 ноября 2013 года в зоне проведения погрузочно–разгрузочных работ и препятствие процессу погрузки готовой продукции и разгрузки сырья. В то же время, истцы считают, что они не могли быть привлечены к дисциплинарной

---

[1] Лукьянова Н.А., Аблязова А.И. Право работников на забастовку как способ разрешения коллективного трудового спора: проблемы реализации и пути совершенствования // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. – 2016. – № 6–2. – С. 149.

ответственности, поскольку, являясь работниками ответчика, они участвовали в забастовке.

Суд сослался на то, что согласно ч.ч. 1 – 2 ст. 414 ТК РФ участие работника в забастовке не может рассматриваться в качестве нарушения трудовой дисциплины и основания для расторжения трудового договора, а к работникам, участвующим в забастовке, запрещается применять меры дисциплинарной ответственности, за исключением случаев, предусмотренных ч. 6 ст. 413 настоящего Кодекса. Единственным основанием, упомянутым в ч. 6 ст. 413 ТК РФ является обязанность работников прекратить забастовку и приступить к работе не позднее следующего дня после вручения копии вступившего в законную силу решения суда о признании забастовки незаконной органу, возглавляющему забастовку. Установление данных правовых гарантий для работников как экономически более слабой стороны в трудовом правоотношении согласуется с основными целями правового регулирования труда в Российской Федерации, как социальном правовом государстве.

Мотивировка привлечения работника к ответственности в период забастовки (не за участие в ней, а за иные нарушения) правового значения не имеет, т.к. законодательный запрет наложения дисциплинарных взысканий на работников во время участия в забастовке не исключает возможности их привлечения к административной или уголовной ответственности за совершение административных или уголовных правонарушений[1].

В ст. 415 ТК РФ содержится статья запрещающая такое явление как локаут, что означает увольнение работника по инициативе работодателя в связи с их участием в коллективном трудовом споре или в забастовке. В данном случае, работнику участвующем в забастовке, необходимо знать об этой статье, чтобы не стать жертвой незаконного действия работодателя.

---

[1] Определение Ленинградского областного суда от 02.07.2014 № 33–3237/2014 // http://www.consultant.ru

В отношении работников, которые принимают участие в забастовке, не могут быть применены меры дисциплинарной ответственности, кроме случаев, которые предусматривает часть 6 ст. 413 ТК РФ.

Кроме того, во время забастовки участвующие в ней работники не могут быть лишены своих рабочих мест и должностей.

Вместе с тем, работодатель обладает правом на не выплату работникам заработной платы за тот промежуток времени, в течение которого они участвовали в забастовке. Данное правило, разумеется, не распространяется в отношении работников, которые выполняют обязательный минимум работ или услуг.

Трудовое законодательство также предусматривает правила, касающиеся компенсационных выплат работникам, которые принимают участие в забастовке. Такие выплаты могут быть предусмотрены в коллективном договоре, соглашении либо соглашениях, которые были достигнуты в ходе разрешения коллективного трудового спора[1].

Особое внимание привлекает положение работников, не участвующих в забастовке, однако по причине забастовки не имеющих возможности выполнять работу. Данные работники должны письменно сообщить о том, что следствием забастовки стал простой, и в дальнейшем выплата указанным работникам будет производиться в том порядке и размере, которые установлены трудовым законодательством. Кроме того, у работодателя имеется право на перевод таких работников на иную работу также в порядке, предусмотренном ТК РФ.

Коллективный договор, соглашение либо соглашения, которые были достигнуты при разрешении коллективного трудового спора, может предусмотреть более льготный порядок выплат работникам, которые не принимают участие в забастовке, чем тот, который предусматривает Трудовой кодекс.

---

[1] Приженникова А. Защита работников: Актуальные вопросы // APRIORI. Серия: Гуманитарные науки. – 2014. – № 4. – С. 34.

Исходя из вышеизложенного можно прийти к выводу, что российским законодательством установлена определенная социальная защищенность как тех работников, которые принимают участие в забастовке, так и тех, которые не участвуют в этом.

Безусловно, реализация права на забастовку достаточно не проста и имеет множество условностей. Несоблюдение одного из условий влечет за собой признание забастовки незаконной. Например, суд на основании ч. 3 ст. 413 ТК РФ удовлетворил заявление общества о признании забастовки незаконной исходя из следующего. Общая численность работающих на предприятии составляет 482 работника (при штатной численности 517 человек), в связи с чем участие в забастовке 136 работников, подписавших выдвинутые требования к работодателю, свидетельствует об отсутствии необходимой численности работников (более половины) для утверждения решения в поддержку выдвинутых ими требований. Поскольку требования были предъявлены от работников, численность которых составляла менее половины работающих в обществе (28,5%), суд пришел к выводу о том, что забастовка была проведена с нарушением положений ч. 3 ст. 399 ТК РФ[1].

По другому делу после проведения конференции 1 мая 2007 года работодателю был направлен протокол указанной конференции, в котором отражены выступления работников по вопросам повышения заработной платы путем увеличения тарифной ставки в 3 раза в и сдельно–премиальной оплаты труда в три раза, утверждение этих требований.

Между тем, в указанном документе не имеется четких требований, о повышении какой ставки какого разряда и в отношении каких рабочих поставлен вопрос, при каком балансе рабочего времени предложено повышение; не указано, какие требования относительно иных специальностей выдвинуты (не тарифицированных); по каким премиальным выплатам выдвинуты требования: вне зависимости от достижения плановых объемов

[1] Апелляционное определение Верховного Суда РФ от 04.04.2016 № 4–АПГ16–3 // http://www.consultant.ru

производства либо по иным, что делает требования не конкретными и лишает возможности рассмотреть их по существу в рамках существующей на предприятии системы оплаты труда.

Несмотря на это, работодатель приступил к примирительной процедуре, выполняя обязанность по урегулированию коллективного трудового спора.

При таких обстоятельствах требования ОАО «Михайловцемент» о признании предупредительной забастовки незаконной по мотиву несоблюдения процедуры, срока предупреждения о предстоящей забастовке являются обоснованными и подлежат удовлетворению[1].

Оговорка о возможной угрозе как элементе основания для признания забастовки незаконной, с одной стороны, является положительным фактором, поскольку позволяет не признавать незаконными забастовки в перечисленных в подп. «б» ч. 1 ст. 413 ТК РФ сферах при отсутствии такой угрозы. С другой стороны, оценить наличие угрозы сложно; здесь возможны (особенно учитывая общее негативное отношение судов к забастовкам) расширительные интерпретации, и даже самая гипотетическая, недоказанная угроза может безосновательно рассматриваться как достаточная для признания забастовки незаконной. При таком подходе любая забастовка в перечисленных в подп. «б» ч. 1 ст. 413 ТК РФ сферах может быть признана незаконной.

Таким образом, оценка вероятности угрозы всецело остается на усмотрение суда, и работники, объявляя забастовку, не могут знать, будет ли она расценена как законная или как незаконная. Оценка судом дается уже после проведения всех процедур разрешения коллективного трудового спора. Исходя из общего настроя судов на недопущение забастовок путем признания их незаконными с большой вероятностью забастовка в любой из названных в подп. «б» ч. 1 ст. 413 ТК РФ сфер будет признана незаконной.

В качестве примера можно привести Определение Верховного Суда РФ о признании незаконной забастовки в ОАО «Омский аэропорт»[2], в котором

---

[1] Решение Рязанского областного суда от 10.07.2007 № 44-У-61 // http://www.consultant.ru
[2] Определение Верховного Суда РФ от 26.02.2009 № 50–Г09–2 // http://www.consultant.ru

указано, в частности: «Ссылку суда на то обстоятельство, что принятым решением конференции трудового коллектива ОАО «Омский аэропорт» не могут быть нарушены права пассажиров, поскольку 30 января 2009 года в период с 11 до 12 часов местного времени не запланированы авиарейсы, нельзя признать обоснованной. Одним из оснований предъявленного иска о признании забастовки незаконной является опасность причинения вреда в будущем. Отсутствие в расписании движения воздушных судов запланированных вылетов в указанное время не дает работникам права отказаться от регистрации пассажиров тех рейсов, которые могут осуществляться вне расписания в связи с их задержкой по различным причинам, в том числе по метеоусловиям. Отказ работников ОАО «Омский аэропорт» от регистрации пассажиров может причинить вред пассажирам тех рейсов, время вылета которых изменено, поскольку граждане вынуждены будут ожидать отправления рейсов».

В данном случае допущение судов о возможности причинения вреда является совершенно гипотетическим и необоснованным, но тем не менее использовано в качестве основания признания забастовки незаконной.

Приведенные примеры позволяют проследить юридический механизм, применяемый судами для недопущения проведения забастовок.

Наверняка эти примеры не исчерпывают всей картины. Однако они демонстрируют, что суды вносят значительный вклад в то, чтобы не допустить проведения забастовки даже в ситуации, когда работники (их представители) действуют добросовестно и соблюдают известные им требования закона.

В результате работники, приложившие огромные организационные усилия к соблюдению требований закона о разрешении коллективных трудовых споров, терпят полное фиаско, а их коллективный трудовой спор, конфликт остается неразрешенным.

Полагаем, что описанные подходы играют крайне негативную роль, не оставляют работникам надежд на справедливость и возможность защиты своих прав и интересов с использованием процедур, предусмотренных законом. Это способствует тому, что они обращаются к внеправовым механизмам

разрешения коллективных трудовых конфликтов, а законодательство не применяется как неэффективное.

Представляется, что стратегически эта ситуация является невыгодной для общества и государства. Прямым интересом последних является возврат к процедурам разрешения коллективных трудовых конфликтов, которые вызывали бы доверие сторон, были бы предсказуемыми и результативными именно с точки зрения разрешения спора, урегулирования конфликта. Для этого необходимы многочисленные последовательные шаги.

В части проблем, рассмотренных выше, проявляющихся на уровне толкований правовых норм в судебной практике, требуется пересмотр подходов судов при решении ряда вопросов, связанных с коллективными трудовыми спорами и забастовками. В частности, необходимо:

– признание возможности возбуждения как коллективного, так и индивидуального трудового спора по делам, связанным с применением или исполнением коллективного договора, соглашения;

– недопущение расширительного подхода судов к толкованию норм о процедурах и требованиях, относящихся к разрешению коллективных трудовых споров и объявлению, проведению забастовок;

– формирование критериев, позволяющих до объявления забастовки понять, будет ли забастовка признаваться незаконной как создающая угрозу обороне страны и безопасности государства, жизни и здоровью людей;

– признание, что к принятию решения о проведении предупредительной забастовки не применяются правила об объявлении обычной забастовки;

– формирование более широкого определения обособленного структурного подразделения, в котором может быть возбужден коллективный трудовой спор и проведена забастовка.

Нередко работодатели заявляют, что, выдвигая требования, работники не соблюдают нормы законодательства (по ведению переговоров, определению

предмета коллективного трудового спора, выдвижению требований надлежащим субъектом и с соблюдением процедурных требований)[1].

В таких случаях, если решением суда будет установлено, что забастовка была произведена с нарушениями правил ее проведения, тогда работники прекращают забастовку и приступают к работе не позднее следующего дня. В противном случае применяется в их отношении дисциплинарное взыскание.

В качестве вывода, нужно отметить, что процесс реализации права на забастовку не прост и полон условностей. При несоблюдении одного из условий, забастовка признается незаконной и влечет за собой ответственность работников. Чаще всего причиной признания забастовки незаконной являются процедурные нарушения при ее организации (например, необеспечения минимума необходимых работ (услуг), выполняемых в период проведения забастовки, указанный в ст. 412 ТК РФ, либо не проведение предупредительной забастовки). Они могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию за нарушение трудовой дисциплины, в том числе уволены. А представительный орган работников, осуществляющий незаконную деятельность, обязуется возместить убытки, причиненные работодателю, за счет своих средств, определенных судом. Незаконная забастовка – это забастовка, проведенная с нарушением закона, оснований, условий ее проведения, категорий лиц, которым нельзя объявлять забастовку.

На практике признают незаконной забастовку по следующим причинам: в собраниях работников при выдвижении требований к обществу–работодателю принимали участие лица, не являющиеся штатными работниками общества; при проведении примирительных процедур стороны не прибегли к помощи посредников и не создавали трудового арбитража; забастовка была объявлена без учета сроков предусмотренных трудовым законодательством, требование об отмене приказа директора было выдвинуто профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации, который не обладает самостоятельными

[1] Герасимова Е. Как работодателю реагировать на забастовку // Кадровик.рф. – 2012. – № 9. – С. 8.

полномочиями по выдвижению требований работодателю в рамках коллективного трудового спора; не были проведены примирительные процедуры; не была проведена процедура принятия решения об объявлении забастовки; возобновление забастовки объявлено без учета сроков, предусмотренных нормами трудового законодательства; протоколы общих собраний работников истца не содержат сведений о результатах голосования, сколько работников проголосовали «за», «против» и кто воздержался от выборов тех или иных кандидатов в делегаты конференции работников истца; забастовка может повлечь опасность причинения вреда в будущем (отказ от регистрации пассажиров может причинить вред пассажирам тех рейсов, время вылета которых изменено, поскольку граждане вынуждены будут ожидать отправления рейсов).

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Понятие забастовки можно определить как временный, добровольный отказ работников от исполнения, полностью или частично, своих трудовых обязанностей, преследующий цель разрешить коллективный трудовой спор.

В России трудовым законодательством предусмотрено два вида забастовок: предупредительная, время которой не должно превышать одного часа, и обычная, когда работники прекращают работать и уходят со своих рабочих мест.

Проведение забастовки не всегда имеет целью именно разрешение коллективного трудового спора. Иногда забастовка может проводиться в качестве акции протеста, направленной на оказание определенного воздействия на работодателя, в целях его принуждения к осуществлению принятых решений.

Одним из недостатков российского трудового законодательства то, что целью забастовки может быть только разрешение коллективного трудового спора. Если работники попытаются объявить забастовку в знак протеста против массового увольнения, не только планирующегося, но и уже осуществляемого работодателем, они не смогут этого сделать, поскольку такого рода протест не входит в предмет коллективного трудового спора.

Неправильным представляется и то, что даже грубые и массовые нарушения работодателем прав работников не признаются трудовым законодательством России в качестве предмета коллективного трудового спора. Такие явления традиционно рассматриваются не более чем совокупность индивидуальных трудовых споров между работодателем и каждым из работников.

Законодатель указал на два возможных варианта материальной поддержки работников, участвующих в забастовке: а) работодатель вправе выплачивать им заработную плату; б) коллективным договором или

соглашениями, достигнутыми в ходе разрешения возникшего трудового спора, могут быть предусмотрены компенсационные выплаты.

Но если даже при проведении забастовки работники не смогли добиться от работодателя удовлетворения своих требований, то заявленное в процессе переговоров требование о сохранении бастующим работникам среднего заработка может позволить добиться установления им компенсационных выплат.

Целям материальной поддержки ее участников служат создаваемые профсоюзами так называемые забастовочные фонды, по–разному функционирующие в западных странах. Финансовая поддержка со стороны забастовочных фондов усилит мотивацию трудящихся принять участие в забастовке для защиты своих интересов.

В настоящее время забастовочные фонды есть у некоторых отраслевых профсоюзов России. Однако, к сожалению, в большинстве российских профсоюзов таких фондов сейчас нет.

Практика забастовочных фондов показывает, что когда работники в знак протеста прекращают работать, то из этого фонда они получают деньги. Это даст возможность чаще использовать забастовку как форму протеста, ее поддержит большое количество работников. Учитывая важность наличия забастовочного фонда в случае возникновения коллективного трудового спора, рассмотрим вопрос о таких фондах на основе анализа принятых на отраслевом или региональном уровнях ряда положений о забастовочных фондах.

В соответствии со ст. 59 ТК РФ работодатель вправе заключить срочный трудовой договор «на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, сохраняется место работы». Исходя из ст. 79 ТК РФ работодатель может на время участия работника в забастовке принять на его рабочее место другого гражданина, заключив с ним срочный трудовой договор. С выходом бастующего работника на работу срочный трудовой договор, заключённый на

период временного отсутствия на работе с другим гражданином, должен быть прекращён (ст. 79 ТКРФ). Наличие такой возможности усиливает позиции работодателя в разрешении коллективного трудового спора, снижая шансы работников получать те результаты, ради которых и затевалась забастовка.

Поэтому для реализации права на забастовку необходимо законодательно закрепить недопустимость работодателем заключать трудовые договора на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, находящегося на забастовке. Например, внесение данных изменений в ст. 410 ТК РФ: «работодатель не вправе заключать срочные трудовые договора с другими гражданами на период проведения забастовки на рабочие места участников забастовки». Данное положение повысит эффективность забастовки.

В статье 410 ТК РФ прописан порядок объявления забастовки. Объявляется она выбранным работниками органом, решение такое принимается на общем собрании или конференции. На собрании, для признания ее проведения правомочной должно присутствовать больше половины от общего числа работников; а на конференции – должно быть не менее 2/3 делегатов конференции. Принятым решение будет считаться, если за него проголосовала как минимум половина присутствующих на собрании или конференции.

О начале проведения забастовки необходимо предупредить работодателя. Это очень важное условие проведения забастовки, так как его несоблюдение может привести к тому, что данное мероприятие просто признают незаконным.

Представляется, что в процессе объявления о начале проведения забастовки слишком много условностей: собрать коллектив, уведомить руководство, выработать и утвердить требования, – начать примирительные процедуры и т.д., и т.п. В целом, складывается впечатление, что организация законной забастовки не простое дело. В связи с чем, было бы верным уменьшить список требуемых документов, подписей и т.д., создать условия, чтобы на организацию такого мероприятия уходило не несколько недель, а полторы – две недели.

Естественно, документы – это не единственная проблема. Возникают ситуации, когда работодатели срывают собрание по принятию решения о проведении забастовки, сообщая минут за 10 до его начала о том, что помещение, где планируется собрание, в аварийном состоянии. А перенести собрание нельзя, потому что опять же все формализовано и все сроки истекают. Созданные условия чрезмерной формальности склоняют людей к бесконфликтности, а это в свою очередь говорит о том, что у людей может не быть никакого социального потенциала, у них не будет своей позиции, интересов, желания двигаться дальше и что – то менять. Люди и так слишком часто мирятся со своим положением, а эта шаткая система объявления своих претензий как будто поощряет все это смирение.

Целью регулирования права на забастовку и порядка его реализации по трудовому законодательству России должно стать установление баланса между интересами работников и работодателей, с одной стороны повышающего социальную ответственность работодателя при принятии важнейших решений в сфере управления бизнесом, а с другой – исключающего экстремизм со стороны работников, обеспечивающего реальную ответственность трудового коллектива за последствия забастовки. Основными направлениями совершенствования законодательства о забастовках видятся следующие:

1) расширение круга вопросов, составляющих предмет коллективного трудового спора, для урегулирования которых работники могут прибегать к забастовке;

2) отмена формальных ограничений, касающихся процедуры организации и проведения забастовки.

Процесс реализации права на забастовку не прост и полон условностей. При несоблюдении одного из условий, забастовка признается незаконной и влечет за собой ответственность работников. Они могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию за нарушение трудовой дисциплины, в том числе уволены. А представительный орган работников, осуществляющий незаконную деятельность, обязуется возместить убытки, причиненные работодателю, за

счет своих средств, определенных судом. Поэтому забастовки редки и не эффективны.

На практике признают незаконной забастовку по следующим причинам: в собраниях работников при выдвижении требований к обществу–работодателю принимали участие лица, не являющиеся штатными работниками общества; при проведении примирительных процедур стороны не прибегли к помощи посредников и не создавали трудового арбитража; забастовка была объявлена без учета сроков предусмотренных трудовым законодательством, требование об отмене приказа директора было выдвинуто профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации, который не обладает самостоятельными полномочиями по выдвижению требований работодателю в рамках коллективного трудового спора; не были проведены примирительные процедуры; не была проведена процедура принятия решения об объявлении забастовки; возобновление забастовки объявлено без учета сроков, предусмотренных нормами трудового законодательства; протоколы общих собраний работников истца не содержат сведений о результатах голосования, сколько работников проголосовали «за», «против» и кто воздержался от выборов тех или иных кандидатов в делегаты конференции работников истца; забастовка может повлечь опасность причинения вреда в будущем (отказ от регистрации пассажиров может причинить вред пассажирам тех рейсов, время вылета которых изменено, поскольку граждане вынуждены будут ожидать отправления рейсов).

По нашему мнению, следует предоставить трудовую процессуальную правосубъектность в части инициации коллективного трудового спора работникам необособленных структурных подразделений организации (бригад, цехов, отделов). Для этого необходимо исключить из статей гл. 61 ТК слово «обособленный» и трактовать понятие структурного подразделения в общем плане – под структурными подразделениями следует понимать, как филиалы, представительства, так и отделы, цеха, участки и т.д.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Нормативные правовые акты

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с поправками от 30 декабря 2008 г.) // Собрании законодательства РФ. – 2014. – № 31. – Ст. 4398.

2. Федеральный конституционный закон от 30.05.2001 № 3–ФКЗ «О чрезвычайном положении» // Собрание законодательства РФ. – 2001. – № 23. – Ст. 2277.

3. Федеральный конституционный закон от 30.01.2002 № 1–ФКЗ «О военном положении» // Собрание законодательства РФ. – 2002. – № 5. – Ст. 375.

4. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197–ФЗ // Собрание законодательства РФ. – 2002. – № 1 (ч. 1). – Ст. 3.

5. Уголовно–исполнительный кодекс Российской Федерации от 08.01.1997 № 1–ФЗ // Собрание законодательства РФ. – 1997. – № 2. – Ст. 198.

6. Воздушный кодекс Российской Федерации от 19.03.1997 № 60–ФЗ // Собрание законодательства РФ. – 1997. – № 12. – Ст. 1383.

7. Федеральный закон от 02.03.2007 № 25–ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. – 2007. – № 10. – Ст. 1152.

8. Федеральный закон от 27.07.2004 № 79–ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. – 2004. – № 31. – Ст. 3215.

9. Федеральный закон от 10.01.2003 № 17–ФЗ «О железнодорожном транспорте в Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. – 2003. – № 2. – Ст. 169.

10. Федеральный закон от 25.07.2002 № 113–ФЗ «Об альтернативной гражданской службе» // Собрание законодательства РФ. – 2002. – № 30. – Ст. 3030.

11. Федеральный закон от 22.08.1995 № 151–ФЗ «Об аварийно–спасательных службах и статусе спасателей» // Собрание законодательства РФ. – 1995. – № 35. – Ст. 3503.

12. Указ Президиума Верховного Совета СССР от 06.07.1956 «О ратификации конвенций Международной организации труда (МОТ)» // Ведомости Верховного Совета СССР. – 1956. – № 14. – Ст. 301.

13. Положение о порядке образования и использования «Фонда социальной помощи и солидарных действий», утвержденного на заседании Пленума обкома профсоюза Псковской областной организации профсоюза работников здравоохранения от 16.12.2010 № 2. // http://www.przrf.ru/

14. Положение о Фонде солидарности Нефтегазстройпрофсоюза РФ, утвержденного Постановлением V Пленума Российского совета Профсоюза от 23.04.1998. // http://www.rogwu–center.ru/

15. Положение о Фонде солидарности Профсоюза, утвержденного Постановлением VI Пленума ЦК Профсоюза работников строительства и промышленности строительных материалов Российской Федерации от 20.12.1993. // http://www.strop–rf.ru/docs/ofdok/fondsol/

2. Постановление высших судебных инстанций и материалы юридической практики

16. Определение Верховного Суда РФ от 26.02.2009 № 50–Г09–2 // http://www.consultant.ru

17. Апелляционное определение Верховного Суда РФ от 25.05.2012 № 33–АПГ12–2 // http://www.consultant.ru

18. Апелляционное определение Верховного Суда РФ от 25.05.2015 № 3–АПГ15–2 // http://www.consultant.ru

19. Апелляционное определение Верховного Суда РФ от 17.08.2015 № 18–АПГ15–20 // http://www.consultant.ru

20. Апелляционное определение Верховного Суда РФ от 24.08.2015 № 33–АПГ15–19 // http://www.consultant.ru

21. Апелляционное определение Верховного Суда РФ от 04.04.2016 № 4–АПГ16–3 // http://www.consultant.ru

22. Решение Рязанского областного суда от 10.07.2007 // http://www.consultant.ru

23. Решение Ленинградского областного суда от 22.11.2013 по делу № 3–64/2013 // http://www.consultant.ru

24. Определение Ленинградского областного суда от 02.07.2014 № 33–3237/2014 // http://www.consultant.ru

3. Литература

25. Абрамян С.К. Проблема реализации конституционного права на забастовку в условиях модернизации России /С.К. Абрамян, А.С. Карпов // Новый университет. Серия: Экономика и право. – 2014. – № 3 (37). – С. 96–98.

26. Акатнова М.И. Актуальные проблемы трудового права: учебник для магистров / М.И. Акатнова А.А. Андреев, Э.Н. Бондаренко и др.; отв. ред. Н.Л. Лютов. – М.: Проспект, 2017. – 688 с.

27. Бардина Т.А. Проблемы правового регулирования забастовок / Т.А. Бардина // Научно–методический электронный журнал Концепт. – 2017. – Т. 39. – С. 3276–3280.

28. Белишко И.Я Забастовка дальнобойщиков / И.Я Белишко // Газета Бизон–инфо от 10 апреля 2017 г. https://bison – info.pro/

29. Бизюков П.В. Коллективные трудовые конфликты: Россия в глобальном контексте: монография / П.В. Бизюков, П. Бирке, А.Ф. Вальковой и др.; под ред. Ю.П. Орловского, Е.С. Герасимовой. – М.: КОНТРАКТ, 2016. – 477 с.

30. Ветрова А.В. Право граждан России на забастовку: реальность и проблемы правового регулирования / А.В. Ветрова, А.С. Славич // Вестник магистратуры. – 2016. – № 12–1 (63). – С. 113–114.

31. Гапеева М. Хроника бастующей России... /М. Гапеева// Газета «Правда». – 2016. – № 62 (30413). – 10-15 июня 2016 года.

32. Герасимова Е. Как работодателю реагировать на забастовку/ Е. Герасимова // Кадровик. ру. – 2012. – № 9. – С. 8–14.

33. Герасимова Е.С. Коллективные трудовые споры, забастовки и протесты в России: влияние законодательства и правоприменительной практики на их распространенность и применение/ Е.С. Герасимова // Журнал российского права. – 2016. – № 9 (237). – С. 55–65.

34. Гейхман В.Л. Трудовое право: учебник для прикладного бакалавриата / В.Л. Гейхман, И.К. Дмитриева, О.В. Мацкевич и др.; под ред. В.Л. Гейхмана. – М.: Юрайт, 2015. – 407 с.

35. Гладкова А.М. Разрешение коллективных трудовых споров методом забастовок / А.М. Гладкова, К.В. Козловская, О.А. Белозерова // Взаимодействие науки и общества: проблемы и перспективы. Сборник статей Международной научно–практической конференции: в 4 частях. – Уфа: ОМЕГА САЙНС. – 2017. – С. 155–158.

36. Дубровин А.А. Право на забастовку в России: исторический аспект / А.А. Дубровин, В.Ю. Иванков // Новый университет. Серия: Экономика и право. – 2014. – № 11–12 (45–46). – С. 88–90.

37. Зайкина А.Д. Российское трудовое право: Учебник для вузов / под ред. А.Д. Зайкина. – М.: Закон, 2017. – 841 с.

38. Кочемина Н. То, что требует решения / Н. Кочемина // Солидарность: центральная профсоюзная газета от 17.12.2014 г. http://www.solidarnost.org/articles

39. Киселёв И. Я. Сравнительное трудовое право: Учебник./ И.Я. Киселёв – М.: Юрист, 2012. – 623 с.

40. Крапивина Г.М. Право работников на забастовку как способ разрешения коллективного трудового спора / Г.М. Крапивина // Отечественная юриспруденция. – 2017. – № 1 (15). – С. 25–27.

41. Кундиус Л.С. Конституционное право на забастовку и ответственность за его нарушение / Л.С. Кундиус, В.С. Бухтийчук // Новый университет. Серия: Экономика и право. – 2016. – № 3 (61). – С. 68–70.

42. Лукьянова Н.А. Право работников на забастовку как способ разрешения коллективного трудового спора: проблемы реализации и пути совершенствования / Н.А. Лукьянова, А.И. Аблязова // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. – 2016. – № 6–2. – С. 149–152.

43. Лушников А.М. Право на забастовку: историко–правовое эссе / А.М. Лушников, М.В. Лушникова // Российский ежегодник трудового права. – 2006. – № 1. – С. 42–51.

44. Лютов Н.Л. Возможность проведения консультаций и право на забастовку при осуществлении массовых увольнений работников / Н.Л. Лютов // Социальное и пенсионное право. – 2009. – № 1. – С. 24–27.

45. Николаева А.Н Бастовать, так с фондами! / А.Н. Николаева // Солидарность: центральная профсоюзная газета от 29.09.2015г. http://www.solidarnost.org/articles/

46. Орловский Ю.П. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Отв. ред. проф. Ю.П. Орловский. – М.: Норма, 2017. – 412 с.

47. Петров А.Я. Непримирительная процедура разрешения коллективных трудовых споров / А.Я. Петров // Законодательство и экономика. 2015. – № 9. – С. 16–24.

48. Петрович Я.А. Право на забастовку / Я.А. Петрович, П. Казанский, Д. Маринкович и др. // Руководство для стран Юго-Восточной Европы. Международная Конфедерация Свободных Профсоюзов. – Киев: София, 2002. – 141 с.

49. Пилипенко Н.С. Зарубежный опыт досудебного разрешения индивидуальных трудовых споров/ Н.С. Пилипенко // Спорт: экономика, право, управление. – 2007. – № 2. – С. 65–74.

50. Приженникова А. Защита работников: Актуальные вопросы / Приженникова // APRIORI. Серия: Гуманитарные науки. – 2014. – № 4. – С. 34–47.

51. Сафонов В.А. О понятии «забастовка» в Российской Федерации / В.А. Сафонов // Социальное и пенсионное право. – 2008. – № 3. – С. 99–104.

52. Сойфер В.Г. Индивидуальная забастовка? Почему бы и нет.../ В.Г. Сойфер // Трудовое право. – 2008. – № 8. – С. 43–51.

53. Сойфер В.Г. Конституционное право на забастовку и его реализация / В.Г. Сойфер // Законодательство и экономика. – 2008. –№ 8. – С. 32–38.

54. Степанова Л.П. О некоторых вопросах правового регулирования проведения забастовки /Л.П. Степанова // Вестник Волжского университета им. В.Н. Татищева. – 2015. – № 2 (82). – С. 70–76.

55. Толкунова В.Н. Трудовое право: Курс лекций / В.Н.Толкунова –М.: Норма, 2012. – 645 с.

56. Ужахова К.М. Забастовка как способ разрешения коллективного трудового спора / К.М. Ужахова // Энергия науки Электронный сборник материалов VII Международной студенческой научно–практической Интернет–конференции – Ханты-Мансийск: Издательство Югорского гос. университета. – 2017. – 1231 с.

57. Цатурян Л.С. Возникновение и развитие законодательства о забастовках в России / Л.С. Цатурян // Вестник Московского университета. Серия 26: Государственный аудит. – 2012. – № 2. – С. 11–15.

58. Шестакова А.А. Право на забастовку в России / А.А. Шестакова, В.С Скворцов // Вестник магистратуры. – 2016. – № 12–3 (63). – С. 98–99.

59. Шумилов В.А Обзор зарубежного законодательства о забастовках и локаутах / В.А Шумилов // Электронный журнал: Социальный мир от 10–14 апреля 2016 г. http://www.trudsud.ru/m/docs/publications/5/