**Примирительные процедуры в разрешении коллективных трудовых споров: правовые аспекты и проблемы правоприменительной практики**

2014

Диплом

Трудно найти человека, никогда не состоявшего в трудовых отношениях в качестве одной из сторон. Иногда в ходе трудовых отношений могут возникать конфликты, перерастающие в трудовые споры. Трудовые споры же могут затрагивать интересы целого общества, если они приобретают массовый характер, кроме того они могут оказывать влияние на социально-политическую жизнь общества.

Введение

Трудно найти человека, никогда не состоявшего в трудовых отношениях в качестве одной из сторон. Иногда в ходе трудовых отношений могут возникать конфликты, перерастающие в трудовые споры. Трудовые споры же могут затрагивать интересы целого общества, если они приобретают массовый характер, кроме того они могут оказывать влияние на социально-политическую жизнь общества.

Среди наиболее частых причин возникновения коллективных трудовых споров можно обнаружить массовые невыплаты заработной платы сотрудникам предприятия, а кроме того, в последнее время, коллективные трудовые споры все чаще возникают в сфере социального партнерства при заключении, изменении и выполнении коллективных соглашений, а также при отказе руководства предприятия при приеме локальных нормативных актов учесть мнение выборного представительного органа работников.

В предкризисной ситуации работодатель все чаще сталкивается с различными трудностями, в том числе финансовыми, что может вылиться в массовые недовольства и протесты работников, которые очень важно разрешить мирным путем и не дать им перерасти в забастовки. Этим обуславливается актуальность темы данной работы.

**Вернуться в каталог готовых дипломов и магистерских диссертаций –**

[**http://учебники.информ2000.рф/diplom.shtml**](http://учебники.информ2000.рф/diplom.shtml)

Кроме того, следует отметить, что разрешение коллективных трудовых споров путем применения примирительных процедур позволяет уменьшить расходы как работника, так и работодателя, понесенные ими в связи с возникшим спором.

Посредством указанных примирительных процедур возможно достижение согласия с минимальными потерями, как времени, так и средств, что, безусловно, является достоинством такого порядка разрешения коллективных трудовых споров и также обуславливает актуальность исследования.

|  |
| --- |
| [Вернуться в библиотеку по экономике и праву: учебники, дипломы, диссертации](http://учебники.информ2000.рф/index.shtml)  [Рерайт текстов и уникализация 90 %](http://учебники.информ2000.рф/rerait-diplom.shtml)  [Написание по заказу контрольных, дипломов, диссертаций. . .](http://учебники.информ2000.рф/napisat-diplom.shtml) |

Следует отметить, что коллективные трудовые споры встречаются в правоприменительной практике не так часто, как индивидуальные, что не говорит, конечно, об отсутствии необходимости их изучения. Скорее следует говорить о том, что законодательство в сфере коллективных трудовых правоотношений является достаточно проработанным и нарушений в этой области встречается гораздо меньше, нежили в отношениях с индивидуальными работниками.

Объяснение такого положения кроется и в уменьшении количества профсоюзных организаций, которые призваны защищать права работников и в многих других факторах.

Целями данного исследования являются комплексное изучение и правовой анализ коллективных трудовых споров и примирительных процедур их разрешения, выявление наличия пробелов правового регулирования данной отрасли и анализ правовых норм, регулирующих ее.

Для достижения поставленной цели сформулированы следующие задачи:

— изучить историю становления института коллективных трудовых споров и порядка их разрешения в императорской и советской России;

исследовать подходы к определению коллективного трудового спора и его видам;

изучить субъектный состав коллективного трудового спора;

— дать нормативно-правовую характеристику актов МОТ и установленным в них принципам разрешения коллективных трудовых споров;

изучить примирительные процедуры разрешения коллективных трудовых споров,

рассмотреть проблемы правоприменительной практики в мирном разрешении коллективных трудовых споров и выработать пути их решения.

**Фитнес на дому**



[**http://учебники.информ2000.рф/fit1.shtml**](http://учебники.информ2000.рф/fit1.shtml)

Объектом исследования является комплекс общественных отношений, связанных с примирительными процедурами разрешения коллективного трудового спора между работниками или их представителями и работодателем.

Предметом исследования являются процедурные отношения по поводу примирительных процедур.

Предмет и цели исследования определяют следующую его методологическую основу — использование логического, исторического, системного, сравнительного и комплексного анализа.

Теоретическую основу составляют труды таких российских ученых как Н.Г. Александров, А.К. Безина, Л.Ю. Бугров, И. С. Войтинский, А.К. Зайцев, С.А. Иванов, Р.З. Лившиц, М.В. Молодцов, Л.Н. Лютов, Н.Н. Никифорова, Ю.П. Орловский, В.И. Смолярчук, Р.В. Шагиева и других ученых.

Научная новизна данного исследования состоит в том, что оно направлено на пересмотр некоторых положений трудового законодательства в области мирного разрешения коллективных трудовых споров, попытке разработать варианты решения возникающих в правоприменительной практике проблем.

Теоретическая и практическая значимость исследования заключается в возможности последующего использования сделанных на основе работы выводов и предложений по совершенствованию законодательной базы в области трудовых правоотношений.

1. Общая характеристика коллективных трудовых споров: история и современность

1.1 Историко-правовой аспект коллективных трудовых споров и порядок их разрешения

История регулирования на законодательном уровне процедур разрешения коллективных трудовых споров в России имеет сравнительно небольшую продолжительность.

Законодательная база Российской империи не имела нормативных актов, направленных на регулирование вопросов связанных с разрешением коллективных трудовых споров. Такое положение объяснялось отсутствием профессиональных союзов как субъектов трудового права.

Нормы Положения об отношениях между хозяевами фабричных заведений и рабочими людьми, поступающими на оные по найму, изданные 24 мая 1835 г., определяли фактическую невозможность возникновения таких споров. Согласно указанным нормам в течение действия договора работник не обладал правом требования повышения заработной платы.

Правилами о надзоре за заведениями фабричной промышленности, о взаимных отношениях фабрикантов и рабочих и об увеличении числа чинов фабричных инспекций, принятыми 3 июня 1886 г. закреплялось аналогичное правило. В указанном акте также отмечалось установление запрета для работников на требование изменения условий договора на весь период его действия.

Таким образом, указанные акты указывали на принципиальную невозможность возникновения каких-либо споров в сфере трудовых правоотношений между работником и работодателем относительно условий труда, размера заработной платы и прочего.

Естественно, что в процессе осуществления трудовых прав и обязанностей такие споры возникали фактически, а не юридически, что поставило перед властью вопрос о необходимости принятия норм, направленных на регулирование трудовых споров.

Актом, содержащим такие нормы, стали Правила от 3 июня 1886 г., которыми возлагалась обязанность на фабричные инспекции по принятию мер, направленных на предупреждение возникновения трудовых споров между фабрикантами и рабочими. Средством для принятия таких мер служило исследование возникших недовольств на месте и достижение между сторонами конфликта согласия мирным путем. Следует правда отметить, что действие указанной нормы распространялось лишь на уже существующие трудовые отношения в рамках существующего договора.

Исходя из вышеизложенного можно придти к выводу, что конец XIX в. ознаменовался зарождением одного из существенных принципов при разрешении трудовых споров — соглашение сторон.

Ввиду того, что законодательство указанного периода устанавливало запрет на изменение условий договора работником, действия работников по принуждению к изменению трудового договора расценивались как уголовное преступление. Так, ст. 1791 Уложения о наказаниях 1845 г. устанавливалось, что в случае «явного неповиновения фабричных и заводских людей владельцу или управляющему заводом, оказанного целой артелью или толпою, как восстание против установленных правительством властей». Кроме того, статьей 1792 Уложения устанавливалась уголовная ответственность за «стачку между работниками какого-либо завода, фабрики или мануфактуры прекратить работы прежде истечения установленного с содержателями сих заведений времени для того, чтобы принудить хозяев к возвышению получаемой ими платы».

Анализ норм указанного Уложения позволяет сделать вывод, что любые действия работника по дестабилизации работы фабрики относились к уголовно наказуемому деянию, что, безусловно, ставило работника практически в рабское положение.

Следует также отметить, что законодательством того периода устанавливалась ответственность не только за участие в стачках, но и за подстрекательство к ним. Так, ст. 1358-1 Уложения о наказаниях 1865 г. устанавливалась ответственность в виде заключения в тюрьму на срок от четырех до восьми месяцев подстрекателей стачки, а для самих ее участников — на срок от двух до четырех месяцев.

Несмотря на все предпринятые властью меры начало 1870-х годов ознаменовывается развитием стачечного движения в России. Причиной такого положения в первую очередь следует назвать низкий уровень заработной платы и, как следствие, недовольство работников ее размером. Указанный период можно назвать периодом фактического возникновения в России конфликтов коллективного характера по вопросам изменения существующих условий труда.

Стоит также отметить, что, даже с учетом такого жесткого законодательства в сфере пресечения стачечного движения, работодатели были вынуждены идти на некоторые уступки работникам и удовлетворять, хотя и частично, их требования.

При этом законодатель продолжал ужесточать ответственность за организацию и участие в стачках. Так, Временными правилами о наказуемости наиболее опасных проявлений в забастовках от 2 декабря 1905 г. устанавливалась ответственность лишь за самовольное, по взаимному согласию прекращение работ и занятий на предприятиях, имеющих общественное или государственное значение, а равно в учреждениях правительственных.

Примерно в это же время (1905-1906гг.) принимается Закон о стачках сельских рабочих, который вводит особый вид наказание за возбуждение (подстрекательство) к стачке для лиц, которые не работают у владельца имения.

Из вышеизложенного следует сделать вывод, что начало XIX века становиться временем совершения властью первых шагов по признанию возможности существования коллективных трудовых споров, хотя конечно, говорить о начале этапа защиты прав работников не приходится. И уж тем более не приходится говорить о наличии законодательной базы по регулированию вопросов, связанных с условиями труда работников, возможности изменения условий договора и прочее.

Хотя стоит обратить внимание, что отмена уголовной ответственности за участие в забастовках, привела к тому, что такое участие перешло в разряд действий по нарушению условий договора, за которые предусматривалась возможность привлечения работников к дисциплинарной ответственности.

Очевидно, что указанное выше законодательство не относилось к нормам, которые регулировали порядок разрешения коллективных трудовых споров. А поскольку, работодатели терпели соответствующие убытки, возникающие в связи с проведением работниками забастовки, в практике стали часто использоваться мирные способы разрешения конфликтов, когда стороны достигали определенного соглашения по существенным вопросам.

Для реализации таких мирных способов урегулирования конфликтов в 1905 году создается примирительная камера, осуществляющая свою деятельность в печатной отрасли. В период 1909-1907 годов позапрошлого века предпринимаются попытки нормативного регулирования отношений примирения. Так, в 1907 г. Московской Городской Управой выработан устав камер для разрешения споров и недоразумений между рабочими и служащими на предприятиях городского управления на почве служебных отношений.

Таким образом, следует придти к выводу, что, несмотря, на отсутствие в рассматриваемый период законодательства в области разрешения трудовых споров, фактически государство и общество приходит к осознанию наличия таких конфликтов и предпринимает меры по их пресечению и урегулированию.

Важным с точки зрения формирования понимания сущности и путей разрешения коллективных трудовых споров в России является период Великой октябрьской революции и период Советского государства.

Однако прежде следует отметить, что период первой Русской революции ознаменовался разработкой Временным правительством проекта закона о стачках рабочих. Указанный законопроект предусматривал, по сути, свободу стачек и в нем отсутствовали какие-либо ограничения для прекращения работ. Он объявлял «правомерными и ненаказуемыми стачки рабочих в частных, общественных и казенных заведениях, имеющие целью защиту экономических, правовых и политических интересов рабочих».

Важным с точки зрения развития законодательства в области разрешения коллективных трудовых споров представляется «Соглашение о создании примирительных учреждений», которое было заключено 10 марта 1917 г. между Петроградским Советом Рабочих и Солдатских Депутатов и Петроградским Обществом Заводчиков и Фабрикантов. По указанному Соглашению на всех заводах и фабриках надлежало учредить примирительные камеры, в компетенцию которых входило разрешение недоразумений, которые возникали во взаимоотношениях владельцев предприятий и рабочих. Состав указанных камер характеризовался наличием равного числа выборных представителей от рабочих и администрации предприятия. В этот же период создавалась и Центральная Примирительная Камера, в полномочия которой входило разрешение коллективных трудовых споров, в случае не достижения согласия в камере предприятия.

Указанные учреждения давали возможность разрешения возникающих конфликтов без приостановления работы, что, безусловно, положительно сказывалось на производительности труда и не создавало препятствий для экономического роста.

Август 1917 г. ознаменовался принятием Временным правительством Положения о примирительных камерах и третейских судах, целью создания которых являлось разрешение трудовых конфликтов. Формирование примирительных камеры осуществлялось на паритетных началах из представителей рабочих и предпринимателей. В случае невозможности разрешения спора в примирительной камере, такой спор надлежало передать на рассмотрение третейского суда.

Следует обратить внимание, что первые годы существования советской власти не привели к созданию законодательной базы в области разрешения трудовых споров. Объяснялось это, прежде всего, тем, что в условиях создания нового государства широко использовались принудительные меры по привлечению граждан к труду, что, в общем, делало невозможным возникновение споров.

Так принятый в 1918 г. Кодекс законов о труде не содержал какой-либо системы норм о разрешении трудовых споров.

При этом следует отметить, что при установлении условий труда на предприятии в порядке коллективного договора Постановлением Совета Народных Комиссаров РСФСР от 25 июня 1918 г. устанавливалось правило об определении в этом договоре органов, в чьей компетенции будет находиться разрешение трудовых споров, вытекающих из данного договора.

В период установления НЭПа в правоприменительной практике выделяли несколько видов трудовых споров.

Так, трудовые конфликты различались на те, которые возникали в случае нарушения прав участников трудовых правоотношений и споры по установлению условий трудовых отношений.

Кроме того деление споров происходило по участвующим в них лицам на индивидуальные, групповые и коллективные.

В соответствии со ст. 168 КЗоТ РСФСР от 1922 года существовало два способа разрешения трудовых конфликтов: судебный и примирительно-третейский в зависимости от характера разногласий, которые возникали между сторонами.

В общем, стоит обратить внимание, что коллективные конфликты, возникающие из коллективных договоров, в своей массе, касались установления новых, либо толкования и применения уже установленных условий труда.

Следует также отметить, что, несмотря на выделение законодательством коллективных споров, как особой разновидности трудовых споров, законодателем не устанавливался особый порядок их разрешения.

Разрешение их происходило в общем порядке путем обращения в примирительно-третейский орган.

В рамках такого разбирательства решение спора могло быть завершено либо достижением соглашения между сторонами спора, либо передачей спора совместным решением сторон на рассмотрение лица, которое не принадлежит ни к рабочим, ни к предпринимателям.

Среди примирительных органов, к компетенции которых относилось рассмотрение коллективных трудовых споров, законодательство указанного периода относило расценочно-конфликтные комиссии, примирительные камеры и третейский суд.

В отличие от досоветского периода, законодательство не устанавливало запретов на проведение стачек и прекращение работы, но законодательно право на такие формы защиты трудовых прав работников также не устанавливалось.

Государственная политика в сфере осуществления предпринимательства, а именно переход предприятий в государственную собственность и как следствие установление единых требований по условиям и оплате труда привели, в конечном счете, к исчезновению коллективных трудовых споров.

В 1937 году завершилась история примирительно-третейских органов. Теперь все вопросы и споры относительно установления и изменения условий труда улаживались согласованием спорных вопросов профсоюзным и хозяйственным органами.

Только в 1989 г. Верховный Совет СССР принял закон, который был направлен на регулирование порядка разрешения коллективных трудовых споров.

Таким образом, следует придти к выводу, что наиболее сильное развитие разрешение коллективных трудовых споров, их выделение как отдельной категории получило именно в советский период российской истории. Безусловно, существовавшая в этот период модель, утратила свою актуальность в связи с переходом в рыночные отношения. В связи с чем, после распада Советского союза потребовалось формирование новой правовой базы, направленной на разрешение коллективных трудовых споров.

1.2 Нормативно-правовое регулирование примирительных процедур в разрешении коллективных трудовых споров

Ранее частично были рассмотрены нормативные акты внутрироссийского законодательства в сфере разрешения коллективных трудовых споров.

Принятое 10.10.2003 г. Постановление Пленума Верховного суда Российской Федерации №5 «О применении судами общей юрисдикции общепризнанных принципов и норм международного права и международных договоров Российской Федерации» предусматривает признание и гарантию прав и свобод человека и гражданина согласно общепризнанным принципам и нормам международного права.

Таким образом, помимо внутрироссийских норм права, указанные правоотношения регулируются и актами права международного.

Ю.П. Орловский указывает, что приоритет не всегда стоит за нормами международного права. Автор указывает, что соотношение между нормами международного права, международными договорами и национальным законодательством о труде следует решать в пользу международного права и международных договоров, в том случае, когда ими устанавливаются более льготные для граждан нормы и правила по сравнению с нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Лютов Н.Л., в своей диссертационной работе, посвященной вопросам международно-правового регулирования разрешения коллективных трудовых споров, указывает, что в международном праве о труде достаточно долго ведутся дискуссии связанные с наличием или отсутствие необходимости в создании специальной Конвенции либо Рекомендации, которая была бы посвящена трудовым спорам. До настоящего момента указанные дискуссии продолжаются, и вопрос о принятии такого акта остается открытым.

Существующие же акты международного прав в сфере регулирования процедур и принципов разрешения коллективных трудовых споров носят по большей части общий характер и затрагивают лишь некоторые аспекты, связанные с разрешением коллективных трудовых споров.

Следует указать также, что вопросы регулирования и разрешения коллективных трудовых споров для МОТ являются достаточно важными, об этом в частности свидетельствует большое число публикаций организации на данную тему.

Анализируя нормы вышеуказанных актов, а также научные труды некоторых авторов, следует прийти к выводу, что авторы исследователи формулируют основные принципы разрешения коллективных трудовых споров по разному.

Так, Лютов Л.Н. выделяет следующие основные принципы:

принцип демократизма, представительства работодателей и работников в разрешении коллективных трудовых споров, принцип равенства сторон и свободы проведения переговоров, добровольность примирительных процедур;

принцип доброй воли;

принцип бесплатности и удобства обращения сторон в орган по разрешению трудового спора, принцип оперативности;

принцип необходимости особой защиты работников как одной из сторон коллективного трудового спора;

принцип защиты и предоставления возможностей представителям сторон для разрешения коллективного трудового спора;

принцип мирного разрешения;

принцип обязательности соглашения, которое достигнуто в ходе примирительных процедур;

принцип возложения на государственные органы определенных функций по содействию в разрешении коллективных трудовых споров.

Павловская О.Ю. в своем исследовании указывает на необходимость формирования российского законодательства в области разрешения коллективных трудовых споров на основе следующих международно-правовых принципов:

принципа свободы создания и осуществления полномочий представителями сторон коллективного трудового спора;

принципа мирного регулирование споров;

— принципа бесплатности для работников, при обращении в юрисдикционные органы разрешения коллективных трудовых споров и принципа оперативности в их разрешении;

принципа особой защиты трудящихся как одной из сторон коллективного трудового спора по сравнению с работодателями;

принципа представительства работодателей и работников при разрешении коллективного трудового спора;

принципа обязательности соглашения, достигнутого сторонами коллективного трудового спора при осуществлении примирительных процедур;

принципа необходимости содействия различных видов в разрешении коллективных трудовых споров со стороны государства.

Павловская О.Ю. и Лютов Н.Л. указывают на необходимость соблюдения принципа добросовестности при проведении переговоров, который, как указывают авторы, пока не находит прямого отражения в актах МОТ, но следует из уже существующих принципов и правоприменительной практики.

Помимо норм международного права, коллективные трудовые споры регулируются и положениями отечественного трудового законодательства.

Так, в соответствии со ст. 5 ТК РФ трудовые отношения и иные непосредственно связанными с ними отношения регулируются Конституцией Российской Федерации, федеральными конституционными законами, трудовым законодательством (включая законодательство об охране труда), состоящим из Трудового кодекса, иных федеральных законов и законов субъектов Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, которые содержат нормы трудового права, указами Президента Российской Федерации, Постановлениями Правительства Российской Федерации и нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти, нормативными правовыми актами органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

Трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения регулируются также коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

Относительно разрешения коллективных трудовых споров, указанные правоотношения регулируются Конституцией РФ, признающей за работниками право на забастовку, как способ урегулирования коллективного трудового спора, Трудовым кодексом РФ (главой 61), Рекомендациями об организации работы по рассмотрению коллективного трудового спора с участием посредника, утвержденных постановлением Минтруда РФ от 14.08.2002 года № 58, Рекомендациями об организации работы по рассмотрению коллективного трудового спора в трудовом арбитраже, утвержденные постановлением Минтруда РФ от 14.08.2002 года № 59 и иными нормативно-правовыми актами.

Таким образом, при анализе актов МОТ и исследований авторов по указанному вопросу, следует прийти к выводу, что международное законодательство в сфере регулирования вопросов по разрешению коллективных трудовых споров носит общий характер и устанавливает основополагающие принципы функционирования указанной системы правоотношений.

Помимо норм международного права коллективные трудовые споры и правоотношения, связанные с их возникновением и порядком разрешения регулируются Конституцией РФ, федеральными законами РФ, и иными указанными выше нормативно-правовыми актами и рекомендациям.

1.3 Понятие и виды коллективных трудовых споров в современном трудовом праве.

История, как известно, накладывает отпечаток на любые правоотношения, в том числе и на правоотношения в сфере трудовых прав и обязанностей.

Принятие нового Трудового кодекса внесло соответствующие изменения в правовые основы трудовых правоотношений, вывело их на новый уровень.

Затронули эти изменения и правоотношения в сфере коллективных трудовых споров. Прежде чем говорить о способах их разрешения, следует определить, в чем заключается суть коллективных трудовых споров.

Ранее действующий Федеральный закон «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» № 175-ФЗ от 23.11.1995 года, принятый Государственной Думой 20 октября 1995 года определял коллективный трудовой спор как неурегулированные разногласия между работниками и работодателями по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений по вопросам социально-трудовых отношений.

Легальное понятие коллективного трудового спора закреплено в п. 1 ст. 398 ТК РФ, в соответствии с которой под коллективным трудовым спором принято понимать неурегулированные разногласия между работниками (их представителями) и работодателями (их представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии локальных нормативных актов.

Сафонов В.А. в своем диссертационной исследовании, посвященном коллективным трудовым спорам, указывает, что определение, данное ТК РФ, подлежит некоторому уточнению и что под таким спором следует понимать разногласия, возникающие между организационно оформленным коллективом работников, профсоюзом, объединением профсоюзов и работодателем или органами государственной или муниципальной власти, по поводу установления или изменения условий труда.

Дрыжов Г.В., рассматривая коллективные трудовые споры, указывает, что под коллективным трудовым спором следует понимать неурегулированные разногласия между работниками и работодателями, связанные с нарушениями работодателем правовых норм, и которые касаются вопросов установления и изменения условий труда, заключения, изменения и выполнения коллективных трудовых договоров, соглашений, отказа работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии локальных нормативных актов, а также других действий (бездействий) работодателя, которые затрагивают коллективные интересы работников.

Практически такое же определение коллективного трудового спора предлагает Павловская О.Ю., которая указывает на необходимость включения в легальное определение коллективных трудовых споров коллективные трудовые споры по применению трудового законодательства.

По мнению автора дипломной работы, следует согласиться с предложенными определениями коллективного трудового спора, определив его как неурегулированные разногласия между работниками (их представителями) и работодателями (их представителями) или государственными или муниципальными органами по поводу установления условий труда, заключения, изменения и выполнения коллективных трудовых договоров, соглашений, отказа работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии локальных нормативных актов, по применению трудового законодательства, а также иных действий (бездействий) работодателя, которые затрагивают коллективные интересы работников.

Анализируя нормы действующего трудового законодательства можно придти к выводу, что коллективные трудовые споры делятся на определенные виды.

Так, к видам коллективных трудовых споров относят: коллективные трудовые споры по вопросам установления и изменения условий труда (включая заработную плату),

коллективные трудовые споры по вопросам заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений,

коллективные трудовые споры в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии локальных нормативных актов.

Таким образом, следует придти к выводу, что виды коллективных трудовых споров собственно вытекают из легального определения коллективного трудового спора. Учитывая указанное, и исходя из предложенных определений некоторых указанных выше авторов, предполагается необходимым дополнить указанный перечень следующими видами:

Коллективные трудовые споры, вытекающие из применения трудового законодательства и коллективные трудовые споры, вытекающие из иных действий (бездействий) работодателя, которые затрагивают коллективные интересы работников.

Важным также является определение начала коллективного трудового спора. Так в соответствии с действующим законодательством днем начала коллективного трудового спора считается день сообщения решения работодателя (его представителя) об отклонении всех или части требований работников (их представителей) или несообщение работодателем (его представителем) в соответствии со статьей 400 ТК РФ своего решения.

Таким образом, по мнению автора работы, следует внести некоторые изменения в легальное определение коллективных трудовых споров, что приведет к более полному изложению всех возможных споров между работником и работодателей, а также дополнить некоторыми новыми видами, исходя из предложенного определения.

.4 Стороны коллективного трудового спора в современном трудовом праве

Интересным с точки зрения исследования является и то, кто является сторонами коллективного трудового спора. Так, по общему правилу, сторонами коллективного трудового спора являются работники и работодатель (работодатели).

При этом следует обратить внимание, что как работники, так и работодатели при разрешении коллективных трудовых споров обладают правом направлять для участия в нем своих представителей. (ст. 399 ТК РФ п. 1)

Поскольку представители сторон не имеют собственной заинтересованности в разрешении спора, то их, по мнению многих авторов, относить к сторонам коллективного трудового спора не следует.

Исходя из положения ст. 399 ТК РФ можно сделать вывод, что стороной в коллективном трудовом споре могут быть работники организации, представительства, филиала, или иного обособленного структурного подразделения, индивидуального предпринимателя, а также работники организаций одной отрасли или организаций, которые расположены на определенной территории.

С другой же стороны выступают, как правило, работодатель как такой, когда речь идет об организации, ее структурном подразделении, филиале и т.п., или работодатели, которые входят в определенную отрасль либо действующие на определенной территории.

Стороны коллективного трудового спора стоит в прямой зависимости от круга работников, интересы которых он затрагивает.

Павловская О.Ю., говоря о представителях сторон в коллективном трудовом споре указывает, что ими со стороны работников, в частности являются избираемые работниками органы.

По ее мнению, представителями работодателей в коллективном трудовом споре могут выступать руководитель организации, индивидуальный предприниматель как лично, так и через своего представителя. «Представительство работодателей на уровнях выше организации осуществляется объединениями работодателей. Представителями работодателей — федеральных государственных учреждений субъектов Российской Федерации, муниципальных учреждений и других организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов, в коллективном трудовом споре являются государственные органы исполнительной власти, органы местного самоуправления, уполномоченные на представительство законодательством или самими работодателями».

Следует также отметить, что важным является определение наличия или отсутствия у представителей сторон соответствующих полномочий.

Так, в судебной практике встречаются случаи обращения работника в суд за защитой прав коллектива, при этом работник не имеет соответствующих полномочий.

В практике часто встречаются случаи обращения работника в суд с исковыми требованиями об оспаривании локального нормативного акта работодателя. Следует отметить, что таким правом обладает лишь представительный орган работников.

Так, решением Подольского городского суда Московской области от 01.06.2010 и определение Московского областного суда от 14.09.2010 по делу № 33-17902 установлено, что работница обратилась в суд с иском о признании незаконным и не подлежащим применению приказа работодателя о сокращении штата работников, об отзыве уведомлений работникам об их сокращении. В обоснование иска она указала, что директором предприятия издан приказ о сокращении штата работников, который является незаконным, поскольку вынесен без учета мнения выборного профсоюзного органа, без проведения переговоров с профсоюзом. Кроме того, сокращение штата имеет место в период неразрешенного коллективного трудового спора, что противоречит закону.

Отказывая в удовлетворении требований, суд исходил из того, что само по себе оспариваемое решение работодателя о возможном сокращении численности или штата работников организации не является локальным нормативным актом, для принятия которого необходим учет мнения представительного органа работников. Поскольку ликвидации организации, полной или частичной приостановки производства, изменения формы собственности на предприятии не производилось, поэтому и не требовалось предварительное уведомление профсоюзной организации за три месяца.

Кроме того, оспариваемый приказ не нарушает прав работницы, поскольку не содержит императивных норм о расторжении с ней трудового договора. На момент рассмотрения спора не был издан приказ об увольнении истицы, поэтому работодатель не нарушил нормы ст. 415 ТК РФ о запрете на увольнение работников в связи с их участием в коллективном трудовом споре.

В практике коллективных споров нередки ситуации, когда требования выдвигает коллектив, например, объединение рабочих, который в рамках ТК РФ не обладает правами представительного органа.

Так, решением Коломенского городского суда Московской области от 11.05.2010 и определением Московского областного суда от 01.07.2010 по делу №-33-12897 установлено, что Межрегиональное объединение рабочих профсоюзов «Защита» обратилось в суд с иском к работодателю о признании наличия коллективного трудового спора и понуждении работодателя принять участие в примирительных процедурах по его разрешению. В обоснование иска истец указал, что конференция работников приняла решение выдвинуть ряд требований к ответчику в связи с нарушением им условий коллективного договора. Поэтому истец обратился в адрес завода с указанными требованиями, однако работодатель отклонил требования трудового коллектива об участии в примирительной комиссии.

Суд определил, что истец не является надлежащей профсоюзной организацией, которая может выдвигать требования в адрес работодателя относительно проведения коллективных переговоров, заключения или изменения коллективного договора, осуществления контроля за его исполнением от имени работников предприятия. В силу ст. 31 ТК РФ надлежащей профсоюзной организацией является только первичная организация — профсоюз машиностроителей, объединяющая более половины работников завода, являющаяся представителем стороны коллективного договора. Как видно из материалов дела, названный профсоюз машиностроителей не участвовал в принятии решений о выдвижении требований, указанных в письме истца в адрес работодателя от имени всех работников завода. Иной представительный орган, который в соответствии со ст. 31 ТК РФ мог быть сформирован для осуществления полномочий представления интересов всех работников завода, а не представления интересов их незначительной части, не избирался. При таких обстоятельствах суд отказал в удовлетворении заявленных требований.

В тех случаях, когда рассмотрение коллективного трудового спора осуществляется судом, в качестве представителя работников зачастую выступает профсоюзная организация, контраппонентом — работодатель или прокурор, действующий в интересах неопределенного круга лиц.

При этом, в случаях, когда стороной по делу является прокурор, нередкими являются случаи, когда суд становится именно на сторону прокурора. Связано это, скорее всего с тем, что, как правило, прокурор, отстаивает исполнение закона и защищает права и законные интересы общества и государства в целом, кроме того, как показывает практика, достаточно часто, но, конечно, не всегда, исковые требования прокурора являются обоснованными.

Так, решением Савеловского районного суда города Москвы от 07.08.2012 года суд «обязал Профессиональный союз авиаработников радиолокации, радионавигации и связи России внести изменения в устав и типовое положение о первичной организации профсоюза, приведя их в соответствие с требованиями законодательства».

Суд указал, что оспариваемые прокурором положения противоречат действующему законодательству в части, предусматривающей возможность объявления забастовки авиационным персоналом, осуществляющим деятельность по обеспечению безопасности полетов воздушных судов или авиационной безопасности, а также деятельность по организации, выполнению, обеспечению и обслуживанию воздушных перевозок и полетов воздушных судов, авиационных работ, организации использования воздушного пространства, организации и обслуживанию воздушного движения (ч. 4 ст. 37 и ч. 3 ст. 55 Конституции РФ).

Апелляционным определением Московского городского суда от 28.11.2012 по делу № 11-25228 указанное решение суда оставлено без изменения, а апелляционная жалоба профсоюзной организации без удовлетворения.

Предполагается, что такое включение не приведет к усложнению правоотношений в сфере коллективного трудового спора, а упростит разрешение таких споров, в которых непосредственно затрагиваются интересы указанных субъектов.

Таким образом, следует придти к выводу, что вопрос о сторонах коллективных трудовых споров является достаточно обсуждаемым в научных кругах, поскольку коллективный трудовой спор представляет собой сложный механизм взаимоотношений.

2. Примирительные процедуры разрешения коллективных трудовых споров и актуальные проблемы правоприменения

.1 Разрешение споров примирительной комиссией

Пунктом 2 ст. 398 ТК РФ определено, что под примирительной процедурой понимается рассмотрение коллективного трудового спора в целях его разрешения примирительной комиссией, с участием посредника и (или) в трудовом арбитраже.

Из вышеуказанного определения следует, что одним из способов разрешения коллективного трудового спора является его разрешение примирительной комиссией.

Примирительная комиссия представляет собой первый орган, в полномочия которого входит рассмотрение коллективного трудового спора. Указанный орган носит временный характер, поскольку создается до разрешения возникшего коллективного трудового спора. Его создание носит также и совместный характер, в силу того, что он создается сторонами спора на паритетных началах. Временной срок его создания составляет до трех рабочих дней с момента начала коллективного трудового спора.

Основной целью создания указанного органа является принятие решения по коллективному трудовому спору, удовлетворяющего как интересы работников, так и интересы работодателя.

Следует помнить, что примирительная комиссия создается для разрешения лишь коллективного трудового спора, разрешение же индивидуальных трудовых споров осуществляется в ином порядке.

Как уже указывалось выше, формирование комиссии осуществляется на принципе равноправия сторон. Это означает, что в создание комиссии участвует равное число представителей обеих сторон. Следует отметить, что указанный принцип согласуется с вышеизложенными принципами международного права в области разрешения коллективных трудовых споров.

Создание такой комиссии оформляется посредством двух актов: приказом работодателя и решением выборного профсоюзного органа организации или иного представителя работников.

Установление такого порядка законодателем требуется для последующего исчисления сроков, которые установлены законодательством РФ.

Следует также обратить внимание, что разрешение коллективного трудового спора посредством примирительной комиссии является обязательным этапом, т.к. законодательно установлена необходимость прохождения этой процедуры с целью разрешения коллективного трудового спора (п. 2 ст. 402 ТК РФ).

Законодателем не устанавливается срок действия полномочий комиссии, в связи с чем, его определение отнесено к ведению сторон спора.

Следует обратить внимание, что законодательно вменено в обязанность работодателя обеспечение создания необходимых условий для работы комиссии (ч. 5 ст. 402 ТК РФ). Из этого вытекает установление ответственности за уклонение за ее создание (ст. 195 ТК РФ).

Помимо Трудового кодекса, содержащего основные принципиальные положения относительно функционирования примирительной комиссии, Постановлением Минтруда России от 14 августа 2002 г. утверждены Рекомендации об организации работы по рассмотрению коллективных трудовых споров примирительной комиссией.

К компетенции примирительной комиссии относятся коллективные трудовые споры по вопросам, связанным с установлением и изменением условий труда (включая заработную плату), заключением, изменением и выполнением коллективных договоров, соглашений по вопросам социально-трудовых отношений между работниками и работодателями.

Важным представляется вопрос о соблюдении принципа паритетности. Здесь следует отметить, что Трудовой кодекс РФ не содержит указаний на равенство количества членов комиссии от каждой стороны, а устанавливает принцип равноправия, что, безусловно, требует соответствующей проработки, поскольку может приводить к злоупотреблениям сторонами своим правом.

Члены примирительной комиссии имеют право получать и запрашивать от сторон сведения и документы, которые необходимы для разрешения коллективного трудового спора; проводить раздельные и совместные заседания сторон в период рассмотрения коллективного трудового спора; предлагать варианты разрешения конфликта; подписывать решения, которые приняты сторонами спора при их участии.

Как уже также отмечалось выше, одним из принципов разрешения коллективных трудовых споров является принцип добровольности принятия сторонами решений.

Поскольку примирительная комиссия осуществляет свою деятельность на принципе «доброй воли», то законодательно установлен запрет на оказание давления на стороны при разрешении конфликта.

Правовой основой деятельности примирительной комиссии является Конституция РФ, Трудовой кодекс РФ, Положение о службе по урегулированию коллективных трудовых споров, Рекомендации Минтруда РФ от 14 августа 2002 г.

Заседания комиссии проводится в полном составе. Путем проведения открытого голосования из своего состава комиссия выбирает председателя и секретаря, которые должны представлять разные стороны.

Следует также отметить, что законодательно не установлена процедура разрешения трудового конфликта, в связи с чем, ее установление относится к ведению самой комиссии.

По результатам работы комиссия принимает соответствующее решение, которое должно оформляться протоколом и подписываться всеми участниками.

В соответствии с международными принципами указанное решение обязательно как для работников, так и работодателя, что соответствует положениям Рекомендации МОТ N 92 «О добровольном примирении и арбитраже» (1951 г.) которые указывают на равную силу соглашений, достигнутых сторонами в ходе переговоров по примирению с договорами, которые заключаются в обычном порядке. Аналогичное правило закреплено и в ст. 408 ТК РФ.

В случае неисполнения работодателем соглашения, работникам предоставлено право проведения забастовки (ст. 409 ТК РФ).

В тех случаях, когда по результатам деятельности примирительной комиссии не достигнуто какое-либо соглашение, в протоколе отражается в чем заключаются разногласия, какова позиция сторон по указанным разногласиям, а также их намерение продолжить примирительные процедуры с участием посредника и (или) в трудовом арбитраже.

Таким образом, следует прийти к выводу, что деятельность примирительной комиссии регламентирована ТК РФ в самом общем виде и основные моменты, касающиеся процедуры, организации работы и прочее отнесены к компетенции самой комиссии.

.2 Разрешение споров с участием посредника

Общие положения о порядке рассмотрения коллективного трудового спора с участием посредника изложены в ст. 403 ТК РФ.

Как следует из положений указанной нормы в тех случаях, когда в результате деятельности примирительной комиссии сторонами не было достигнуто соглашение по всем вопросам и составлен протокол разногласий в обязанность сторон коллективного трудового спора вменяется обязательность проведения переговоров по разрешению коллективного трудового спора с участием посредника. При этом законодательно установлен срок, в течение которого такие действия сторонами должны быть совершены — не позднее следующего рабочего дня после дня составления примирительной комиссией протокола разногласий.(п. 1 вышеуказанной нормы).

Некоторые специалисты полагают, что изложенное выше положение не делает стадию рассмотрения спора с участием посредника обязательной. При этом указывают, что связано, это с тем, что при недостижении согласия сторон коллективного трудового спора оформляется протокол об отказе сторон или одной из сторон от данной примирительной процедуры, и они приступают к переговорам о рассмотрении коллективного трудового спора в трудовом арбитраже.

Следует также обратить внимание, что, как и в случае с примирительными комиссиями, разрешение коллективного трудового спора с участие посредника характеризуется тем, что все деятельность по созданию и выбору посредников осуществляется сторонами самостоятельно.

Так, в случае, когда стороны пришли к согласию о рассмотрении коллективного трудового спора с участием посредника они заключают соответствующее соглашение. Далее в срок не более двух рабочих дней стороны должны согласовать кандидатуру посредника.

Основной функцией посредника в разрешении коллективного трудового спора является «оказание помощи сторонам коллективного трудового спора в поиске приемлемого для обеих сторон решения по урегулированию коллективного трудового спора».

Законодателем определено, что в качестве посредника может выступать любое лицо, согласованное сторонами конфликта и способное, по мнению сторон, разрешить возникшие между ними разногласия.

В связи с важностью роли посредника при разрешении коллективного трудового спора, повышенные требования предъявляются к его личным качествам и профессиональным навыкам.

Так, в соответствии с положениями Рекомендаций МОТ N 92 «посредник должен обладать способностью общения с людьми. В известной степени ему надлежит быть специалистом в области человеческих отношений. Он должен быть честным, вежливым, тактичным, уверенным в себе, уравновешенным и терпеливым. Иметь терпение выслушивать то, что стороны говорят и желают сказать, длительные и подчас утомительные и не относящиеся к делу дискуссии и перебранки. Обладать даром убеждения, включая хорошее владение устной речью, легкость в выражении мыслей, и уметь общаться со сторонами на языке, который им понятен».

Важным с точки зрения соблюдения принципов разрешения коллективных трудовых споров, является соблюдение правила о независимости посредника, отсутствии у него заинтересованности в исходе спора.

Дрыжов Г.В. отмечает, что объем полномочий определяет степень эффективности работы посредника.

В силу ч. 2 ст. 403 ТК РФ к полномочиям посредника отнесено участие в определение порядка рассмотрения коллективного трудового спора с участием посредника и возможность истребования у сторон коллективного трудового спора и получения них необходимых документов и сведений, касающихся этого спора (ч. 3 ст. 403 ТК РФ).

Автор отмечает, что «обладая столь малыми правами, деятельность посредника в урегулировании коллективного трудового спора не может быть эффективной».

Представляется, что с таким мнением диссертанта следует согласиться, поскольку, во многом, от полномочий посредника зависит, насколько эффективно будет разрешен тот или иной коллективный трудовой спор.

Важным также является вопрос о неурегулированности гарантий и условий работы посредника, т.е. отсутствует установленные законодательно гарантии, предоставляемы посреднику, приминающему участие в разрешении коллективного трудового спора, а также отсутствуют характеристики условий осуществления им своей деятельности, а также материальных условий.

Предполагается, что законодательство требует внесения соответствующих дополнений, в частности, по мнению автора настоящей работы, следует наделить посредника правом предоставления сторонам различного рода рекомендаций, способствующих более быстрому и эффективному разрешению спора, т.е. создание определенного плана действий, который должен быть предложен сторонам конфликта, как путь его разрешения.

Об этом говорят многие специалисты, указывая, что в случае если стороны (или одна из сторон) отказывается от выполнения рекомендаций посредника, они переходят к третьему этапу разрешения коллективного трудового спора — трудовому арбитражу.

Представляется, что следует согласиться с мнением автора относительно необходимости законодательного закрепления обязательности примирительной процедуры с участием посредника. По мнению автора настоящего исследования, такое закрепление позволит исключить возможности уклонения сторон от разрешения коллективного трудового спора путем примирения.

Что касается самой процедуры, то следует обратить внимание, что весь организационный процесс, за исключением законодательно установленных сроков, определяется самими сторонами.

Важным с точки зрения развития законодательства в области примирительных процедур, является предложение о внесении в Федеральный закон от 27 июля 2010 г. № 193-ФЗ «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)» положения о применении медиации при рассмотрении коллективных трудовых споров с тем, чтобы использовать имеющиеся там положения о процедуре посредничества и требования к самим посредникам, приведя в соответствие с ТК РФ лишь сроки проведения примирительной процедуры.

Представляется, что реализация такого положения усложнит процедуру разрешения коллективного трудового спора и приведет к нарушению основополагающих принципов международного права в области разрешения коллективных трудовых споров — своевременности их разрешения.

Связано это с тем, что процедура медиации достаточно длительная и сложная. Кроме того, возможно возникновение проблем при определении кандидатуры посредника.

Таким образом, спорным в правовой науке остается момент об обязательности или необязательности процедуры проведения примирения с участием посредника. И хотя законодатель указывает, что стороны «обязаны» прибегнуть к данной процедуре, также он дает им возможность отказаться от нее и перейти к следующей и последней из примирительных процедур — трудовому арбитражу.

.3 Разрешение споров в трудовом арбитраже

Как уже отмечалось выше, в случае, когда стороны не пришли к соглашению путем использования методов примирительной комиссии и примирения с участием посредника, рассмотрение коллективного трудового спора продолжается в трудовом арбитраже.

Общие положение о проведении такой примирительной процедуры закреплены в ст. 404 ТК РФ.

Прежде чем, говорить о самой процедуре, следует определить что же собой представляет трудовой арбитраж как образование.

Так, в силу положений п. 1 ст. 404 ТК РФ под трудовым арбитражем понимается орган по рассмотрению коллективного трудового спора.

Более развернутое понятие данного органа дается в рекомендациях Министерства труда, утвержденных Постановлением Минтруда № 59 от 14.08.2002 года.

Так, под трудовым арбитражем, в данном документе понимается «временно действующий орган, который создается в случае, если стороны коллективного трудового спора (далее — стороны) заключили соглашение в письменной форме об обязательном выполнении его решений».

Вышеуказанными Рекомендациями также установлено, что в своей деятельности трудовые арбитры должны руководствоваться «Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, другими нормативными правовыми актами Российской Федерации, в том числе по вопросам регулирования социально — трудовых отношений и урегулирования коллективных трудовых споров, настоящими Рекомендациями».

Следует обратить внимание, что трудовые арбитражи могут носить как временный, так и постоянный характер.

Так, по общему правилу, трудовой арбитраж — орган временный, но законодателем установлено, что решением соответствующей трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений при ней может создаваться постоянно действующий трудовой арбитраж для рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров, передаваемых ему для рассмотрения по соглашению сторон (п. 1 ст. 404 ТК РФ).

Законодательно установлены и случаи создания трудового арбитража для разрешения коллективного трудового спора. К ним в частности относятся:

уклонение одной из сторон спора от участия в создании или работе примирительной комиссии;

недостижение участниками спора согласованного решения относительно кандидатуры посредника в течение трех рабочих дней;

рассмотрение коллективного трудового спора между работниками и работодателями организаций, в которых законодательством Российской Федерации запрещено или ограничено проведение забастовок;

недостижение согласия при рассмотрении коллективного трудового спора примирительной комиссией, если стороны в качестве следующей примирительной процедуры выбрали рассмотрение спора в трудовом арбитраже.

В связи с тем, что примирительная процедура с участием посредника не является обязательной, и стороны могут отказаться от ее проведения, к трудовому арбитражу прибегают в течение трех рабочих дней со дня окончания рассмотрения коллективного трудового спора примирительной комиссией или посредником.

Некоторые авторы отмечают, что в связи с целями, которые стоят перед трудовым арбитражем имеется необходимость в законодательном закреплении права трудового арбитража изменять (частично) требования работников, кроме случаев, когда требования работников касаются исполнения работодателем условий заключенного коллективного трудового договора.

С другой стороны, возможно, что такие изменения расширят круг полномочий трудового арбитража по поиску и выработке компромиссного варианта.

К существенным недостаткам трудового арбитража как примирительного органа, некоторые авторы относят отсутствие обязательности исполнения его решения и его создание на определенный срок.

По мнению автора настоящего исследования, для устранения таких недостатков требуется законодательное установление обязательности исполнения решения трудового арбитража, либо возможности получения исполнительного документа (по примеру Третейского суда), кроме того возможно существует необходимость создания трудового арбитража на постоянной основе.

Следует также отметить, что по своей сути, трудовой арбитраж имеет некоторые сходства с судебным разбирательством: арбитраж близок к судебному разбирательству по своему характеру и судебной природе, но не имеет некоторых преимуществ суда: он не создает прецедентов, не имеется возможность обжалования решения трудового арбитража.

В настоящее время в Российской Федерации Трудовой арбитражный суд в порядке эксперимента появился в Москве на основании постановления Правительства Москвы от 11.09.2001 № 840-ПП «О создании учреждения «Трудовой арбитражный суд для разрешения коллективных трудовых споров».

Основные вопросы, с которыми обращаются в «Трудовой арбитражный суд», подразделяются на три группы:

разногласия между работниками и работодателем, неурегулированные при заключении коллективных договоров, соглашений;

конфликты, связанные с невыполнением коллективных договоров и соглашений;

принятие локальных нормативных актов и т.д.

Следует отметить, что такой проект не нашел должного применения в области разрешения коллективных трудовых споров и в общем можно говорить о его провале.

Важно обратить внимание, что рассмотрение коллективного трудового спора в трудовом арбитраже для отдельных категорий работников (государственных служащих, военных и иных работников), которым федеральными законами установлен запрет на проведение забастовок является единственным способом разрешения таких споров.

По общему правилу, право на ее проведение предусмотрено положениями ст. 37 Конституции РФ и ч. 1 ст. 409 ТК РФ. При этом законодателем установлены определенные требования к порядку принятия решения об объявлении забастовки, порядку ее объявления и проведения (ст. 409-413 ТК РФ).

В силу ст. 413 ТК РФ при несоблюдении указанных требований забастовка может быть признана судом незаконной.

Указанная норма предусматривает, что в компетенцию суда входит рассмотрение дел о признании незаконными как уже начавшихся забастовок, так и только объявленных.

Несмотря на то, что сам способ разрешения коллективного трудового спора в виде забастовки не относится к популярным, работодатели часто обращаются в суд с требованиями признать забастовку незаконной.

Основной причиной признания таких забастовок незаконным является не соблюдение работниками и их представителями процедуры принятия решения и объявления забастовки. Из этого следует сделать вывод, что суд может признать таковую незаконной лишь по формальным признакам, без учетов обстоятельства, ставших причиной ее объявления.

Видится, что такое положение может приводить к злоупотреблениям стороной работодателя своим правом. Поэтому, по мнению автора настоящего исследования, следовало бы установить законодательно обязанность суда проверять все обстоятельства дела и, прежде всего, исходить из реальных обстоятельств, которые послужили основанием для объявления забастовки. Это в частности, не будет противоречить положениям Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. N 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации», признающего работника слабым звеном. Представляется, что это правило и вытекающая из него обязанность работодателя доказывать правомерность своих действий, в случае внесения соответствующих изменений будет им соответствовать.

Кроме того в соответствии с п. 59 вышеуказанного Постановления «исходя из положений части 3 статьи 17, части 3 статьи 55 Конституции РФ, а также части третьей статьи 413 Кодекса забастовка, право на которую гарантировано Конституцией РФ (часть 4 статьи 37), может быть признана незаконной, если в ходе судебного разбирательства будет установлено, что имелись ограничения для реализации права на забастовку, установленные федеральным законом (например, она проведена в нарушение части первой статьи 413 Кодекса, предусматривающей случаи, когда забастовка не допускается), либо она была объявлена с нарушением сроков, процедур и требований, установленных Кодексом, в частности не были проведены примирительные процедуры до объявления забастовки (статьи 401-404 ТК РФ); решение о проведении забастовки принято в отсутствие необходимого кворума (часть третья статьи 410 ТК РФ); либо за это решение проголосовало менее половины работников, присутствующих на собрании (конференции), или за его утверждение (при невозможности проведения собрания, созыва конференции) представительный орган работников собрал недостаточное количество подписей работников (часть пятая статьи 410 ТК РФ); не был обеспечен минимум необходимых работ (услуг), 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 (части третья-восьмая статьи 412 ТК РФ); работодатель не был предупрежден в письменной форме не позднее чем за десять календарных дней о начале предстоящей забастовки (часть восьмая статьи 410 ТК РФ).

Так, решением Ленинградского областного суда от 25.01.2013 по делу № 3-5/2013 установлено, что истец — работодатель обратился в суд с иском об оспаривании решения трудового коллектива об объявлении забастовки, признании забастовки незаконной. Суд установил, что забастовка была объявлена более чем за два месяца до ее проведения, что противоречит требованиям и срокам ст. 410 ТК РФ. Учитывая это, суд удовлетворил требования истца-работодателя, признав ее незаконной.

Примером признания забастовки незаконной не по формальным признакам является следующий:

Решением Ленинградского областного суда от 22.11.2013 года и определением Верховного Суда РФ от 28.03.2014 № 33-АПГ14-3 установлено, что «работодатель обратился в суд с иском о признании забастовки незаконной. Суд удовлетворил исковые требования, признав, что были нарушены требования, установленные ТК РФ для организации и проведения забастовки, что в силу ч. 3 ст. 413 ТК РФ является достаточным основанием для признания ее незаконной.

Как следует из материалов дела решение профсоюзной организации об объявлении забастовки в порядке, предусмотренном ст. 410 ТК РФ, ни собранием, ни конференцией работников не принималось. При рассмотрении спора судом установлено, что численность работников составила более 230 человек, однако первичной профсоюзной организацией собрано 68 подписей работников в поддержку выдвинутых первичной профсоюзной организацией требований к работодателю, что составляет менее половины работников общества.

Кроме того, из подписных листов не следует, что работники выразили волю на объявление оспариваемой работодателем забастовки».

Из указанного текста решения следует, что судом обоснованно принято решение о том, что оснований считать, что при направлении требований работников и предупреждении о начале предстоящей забастовки профсоюзный комитет действовал в соответствии с имеющимися у него полномочиями и в интересах всех работников предприятия, не имеется. При этом доказательств того, что первичной профсоюзной организацией принималось решение о выдвижении требований, а профсоюзным комитетом — решение об объявлении забастовки, соответствующее требованиям ст. 410 ТК РФ, ответчиками представлено не было. С учетом вышеизложенных обстоятельств суд признал забастовку незаконной, удовлетворив требования работодателя.

Таким образом, следует отметить, что разрешение коллективных трудовых споров посредством трудового арбитража является достаточно эффективным, однако имеется ряд недостатков, устранение которых возможно лишь внесением соответствующих изменений в законодательство РФ о труде и процессуальное законодательство, в частности, внесение в Гражданский процессуальный кодекс положений о выдаче исполнительного листа на принудительное исполнение решение трудового арбитража. Разрешение же коллективного трудового спора посредством забастовки применяется редко, что связано с наличие процедурных трудностей.

Заключение

правовой коллективный трудовой примирительный

Подводя итоги проведенного исследования и в соответствии с сформулированными целям и задачами настоящего исследования, следует прийти к следующим выводам.

Ретроспективный анализ института коллективных трудовых споров и порядка из разрешения показал, что наибольшее свое развитие и правовую проработку указанный институт получил в советский и постсоветский периоды.

Период же императорской России характеризовался отсутствием законодательства в области разрешения трудовых споров, несмотря на то, что фактически государство и общество приходит к осознанию наличия таких конфликтов и предпринимает меры по их пресечению и урегулированию. Однако, следует обратить внимание, что их признание носит скорее характер негативного, поскольку законодательство в общем имеет запретительные, а не разрешительные тенденции, устанавливает уголовную ответственность за подстрекательство и участие в стачках.

Советский же период становления института характеризуется выделением коллективных трудовых споров как самостоятельного вида. Хотя в условиях государственной монополии в области труда их возникновение становиться практически не возможным. Именно к полномочиям государственных органов власти относится установления заработной платы различным категориям, поскольку все предприятия и учреждение находятся в его ведении.

Развал Советского союза и переход к рыночной экономике явились основанием для изменения законодательства в области регулирования коллективных трудовых споров и путей их решения.

В новых условиях потребовалось установление нового субъектного состава и порядка разрешения коллективных трудовых споров с учетом различных экономических факторов (частной собственности и т.п.).

В новом российском законодательстве вводится и новое понятие коллективного трудового спора. Анализ его содержания, а также мнений различных авторов, которые разрабатывали данные вопросы, позволяет автору настоящего исследования прийти к выводу, о необходимости определения коллективного трудового спора как неурегулированных разногласий между работниками (их представителями) и работодателями (их представителями) или государственными или муниципальными органами по поводу установления условий труда, заключения, изменения и выполнения коллективных трудовых договоров, соглашений, отказа работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии локальных нормативных актов, по применению трудового законодательства, а также иных действий (бездействий) работодателя, которые затрагивают коллективные интересы работников.

Современно трудовое право, давая характеристику коллективному трудовому спору, выделяет его следующие виды: коллективные трудовые споры по вопросам установления и изменения условий труда (включая заработную плату), коллективные трудовые споры по вопросам заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений, коллективные трудовые споры в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии локальных нормативных актов.

Автор настоящей работы, с учетом предложенного определения и позиций Павловской О.Ю., Дрыжова Г.В., Сафонова В.А. предлагает дополнить указанный перечень следующими видами:

Коллективные трудовые споры, вытекающие из применения трудового законодательства и коллективные трудовые споры, вытекающие из иных действий (бездействий) работодателя, которые затрагивают коллективные интересы работников.

По мнению автора настоящего исследования, указанные изменения в легальное определение коллективных трудовых споров, приведут к более полному изложению всех возможных споров работником и работодателей.

Вопрос о субъектах коллективных трудовых споров является достаточно обсуждаемым в научных кругах, поскольку коллективный трудовой спор представляет собой сложный механизм взаимоотношений.

По общему правилу к сторонам коллективного трудового спора относят работников и работодателей. При этом законодательно установлено право и тех и других участвовать в коллективном трудовом споре через своих представителей.

Что же касается правового регулирования коллективных трудовых споров и порядка их разрешения, то следует отметить, что помимо законодательства Российской Федерации указанные правоотношения регулируются и международными правовыми актами, в частности актами МОТ. Однако следует отметить, что указанные акты носят общий характер и устанавливают основополагающие принципы функционирования указанной системы правоотношений и разрешения коллективных трудовых споров, на их основе законодательные органы стран, признающих нормы международного права основывают законодательство страны в сфере трудовых правоотношений и коллективных трудовых споров в частности.

Пунктом 2 ст. 398 ТК РФ определено, что под примирительной процедурой понимается рассмотрение коллективного трудового спора в целях его разрешения примирительной комиссией, с участием посредника и (или) в трудовом арбитраже.

Таким образом, к примирительным процедурам в разрешении коллективных трудовых спорах в частности относят примирительную комиссию, разрешение коллективного трудового спора с участием посредника и трудовой арбитраж.

Примирительная комиссия представляет собой первый орган, в полномочия которого входит рассмотрение коллективного трудового спора.

Основной целью создания указанного органа является принятие решения по коллективному трудовому спору, удовлетворяющего как интересы работников, так и интересы работодателя.

Следует также обратить внимание, что разрешение коллективного трудового спора посредством примирительной комиссии является обязательным этапом, так как законодательно установлена необходимость прохождения этой процедуры с целью разрешения коллективного трудового спора (п. 2 ст. 402 ТК РФ).

К компетенции примирительной комиссии относятся коллективные трудовые споры по вопросам, связанным с установлением и изменением условий труда (включая заработную плату), заключением, изменением и выполнением коллективных договоров, соглашений по вопросам социально-трудовых отношений между работниками и работодателями.

Поскольку примирительная комиссии осуществляет свою деятельность на принципе «доброй воли», то законодательно установлен запрет на оказание давления на стороны при разрешении конфликта.

Деятельность примирительной комиссии регламентирована ТК РФ в самом общем виде и основные моменты, касающиеся процедуры, организации работы и прочее отнесены к компетенции самой комиссии и изложены в соответствующих рекомендациях Минтруда РФ.

Общие положения о порядке рассмотрения коллективного трудового спора с участием посредника изложены в ст. 403 ТК РФ.

Как следует из положений указанной нормы, в тех случаях, когда в результате деятельности примирительной комиссии сторонами не было достигнуто соглашение по всем вопросам и составлен протокол разногласий, в обязанность сторон коллективного трудового спора вменяется обязательность проведения переговоров по разрешению коллективного трудового спора с участием посредника.

Следует также обратить внимание, что, как и в случае с примирительными комиссиями, разрешение коллективного трудового спора с участие посредника характеризуется тем, что все деятельность по созданию и выбору посредников осуществляется сторонами самостоятельно.

Важным с точки зрения соблюдения принципов разрешения коллективных трудовых споров, является соблюдение правила о независимости посредника, отсутствии у него заинтересованности в исходе спора, его компетентности.

Для усовершенствования указанной примирительной процедуры предполагается внесение соответствующих изменений в законодательство, в частности наделение посредника правом предоставления сторонам различного рода рекомендаций, способствующих более быстрому и эффективному разрешению спора, т.е. создание определенного плана действий, который должен быть предложен сторонам конфликта, как путь его разрешения.

Следует отметить, что спорным с правовой науке остается момент об обязательности или необязательности процедуры проведения примирения с участием посредника. И хотя законодатель указывает, что стороны «обязаны» прибегнуть к данной процедуре, также он дает им возможность отказаться от нее и перейти к следующей и последней из примирительных процедур — трудовому арбитражу.

Общие положение о проведении примирительной процедуры в трудовом арбитраже закреплены в ст. 404 ТК РФ.

Трудовые арбитражи могут носить как временный, так и постоянный характер.

Разрешение коллективных трудовых споров посредством трудового арбитража является достаточно эффективным, однако имеется ряд недостатков, устранение которых возможно лишь внесением соответствующих изменений в законодательство РФ о труде и процессуальное законодательство, в частности, внесение в Гражданский процессуальный кодекс положений о выдаче исполнительного листа на принудительное исполнение решение трудового арбитража.

Анализ правоприменительной практики последних лет по разрешению коллективных трудовых споров показывает, что к основным вопросам, которые рассматриваются судами в области разрешения коллективных трудовых споров, относятся: обжалование локальных нормативных актов, признание забастовки незаконной.

Кроме того, часто встречаются случаи обращения работников по защите трудовых прав всего коллектива, без наличия у них соответствующих полномочий.

Также важным вопросом, в области рассмотрения коллективных трудовых споров является рассмотрение трудовых споров по заявлению профсоюзов.

По мнению автора настоящего исследования для достижения оптимального соотношения соблюдения прав и законных интересов работников и работодателей, представляется необходимым проработка соответствующих положений ТК РФ и ГПК РФ, в части установления четкого перечня лиц, к полномочиям которых относится обращение в суд за защитой своего права.

Кроме того, одной из важнейших проблем, связанной с правоприменительной практикой, следует назвать правовую неграмотность, как работников, так и работодателей. Видится, что решение такой проблемы возможно путем разъяснительной работы профсоюзных либо иных организаций, по вопросам прав и обязанностей работников и работодателей.

Предложения, по совершенствования действующего законодательства в области разрешения коллективного трудового спора, по мнению автора, могут привести к решению некоторых проблем, возникающих в правоприменительной практике, и, как следствие, к улучшению правового статуса как работников, так и работодателей.

Литература

Декларация МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда и механизм её реализации, принятая на 86 сессии Международной конференции труда. Женева. 18 июня 1998 г. // МБТ. 1998.  
Филадельфийская декларация «Относительно целей и задач Международной организации труда» // Российская газета. 1998. 16 декабря.  
Конвенция МОТ № 84 о праве на объединение и регулирование трудовых конфликтов на территориях вне метрополии.  
Конвенция МОТ № 87 о свободе ассоциации и защите права на организацию.  
Конвенция МОТ № 92 о добровольном примирении и арбитраже.  
Конвенция МОТ № 94 о сотрудничестве на уровне предприятия.  
Конвенция МОТ № 95 относительно защиты заработной платы.  
Конвенция МОТ № 98 о применении принципов права на организацию и наведение переговоров.  
Конвенции МОТ года № 105 об упразднении принудительного труда.  
Конвенция МОТ № 135 о защите права представителей работников на предприятиях и предоставляемых им возможностях.  
Конвенция МОТ № 154 о содействии коллективным переговорам.  
Рекомендация МОТ № 92 о добровольном примирении и арбитраже.  
Рекомендация МОТ № 135 о защите прав представителей работников на предприятии и предоставляемых им возможностях.  
Рекомендация МОТ № 163 о содействии коллективным переговорам.  
Конституция Российской Федерации. Принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г.  
Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (принят ГД ФС РФ 21.12.2001) (действующая редакция от 06.04.2015).  
Федеральный закон «О внесении изменений в Трудовой Кодекс РФ, признании недействующими на территории Российской Федерации некоторых нормативных правовых актов СССР и утратившими силу некоторых законодательных актов (положений законодательных актов) Российской Федерации № 90-ФЗ от 30.06.2006 года.  
Рекомендации об организации работы по рассмотрению коллективного трудового спора с участием посредника, утвержденных постановлением Минтруда РФ от 14.08.2002 года № 58.  
Рекомендации об организации работы по рассмотрению коллективного трудового спора в трудовом арбитраже, утвержденные постановлением Минтруда РФ от 14.08.2002 года № 59.  
Инструкция Наркомата труда СССР от 14 августа 1923 г. № 38 по применению Положения о примирительных камерах и третейских судах // Известия Наркомата труда СССР. 1923. № 41/28.  
Беата Нача. Совершенствование методов внесудебного урегулирования трудовых споров // Третейский суд. 2005. № 4. С. 175.  
Войтинский И. Примирительные камеры в России. М., 1917.  
Войтинский И. Трудовое право СССР. М.; Л., 1925.  
Войтинский И. Основные вопросы соглашения и арбитража. М., 1926.  
Жаров С. Примирительно-третейский порядок разрешения трудовых конфликтов. М., 1926.  
Иванов С.А. На пути к новой концепции трудового права: о коллективных трудовых спорах и забастовках// Советское государство и право. 1989. № 9.  
Каменецкий Г.А. Трудовые конфликты и профессиональные объединения. Л., 1926.  
Киселев И.Я. Трудовое право России. Историко-правовое исследование. М., 2001.  
Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права. Т. 1. С. 394.  
Орловский Ю.П. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный).  
Полное собрание законов. Собр. 2.  
Святловский В.В. История профессионального движения в России. Л., 1924.  
Смолярчук В.И. Законодательство о трудовых спорах. М., 1966. С. 92.  
Таль Л.С. Очерки промышленного рабочего права. М., 1918. С. 208-209.  
Шелымагин И.И. Законодательство о фабрично-заводском труде в России. 1900-1917. М., 1952.  
Коллективные трудовые споры: Проблемы теории и практики тема диссертация и автореферат по ВАК 12.00.05, кандидат юридических наук Сафонов Валерий Анатольевич.  
Дрыжов Г.В. Коллективные трудовые споры: понятие, порядок разрешения: автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата юридических наук. Специальность 12.00.05 — трудовое право; право социального обеспечения / Г.В. Дрыжов; науч. рук. З.А. Кондратьева. — М., 2012. — 36с.  
Коллективные трудовые споры в современной России: теоретико-правовой аспект тема диссертации и автореферата по ВАК 12.00.05, кандидат юридических наук Павловская О.Ю., — Москва, 2009.  
Лютов Н.Л. (Никита Леонидович). Международно-правовое регулирование разрешения коллективных трудовых споров: По актам ООН, МОТ и др., а также законодательству отдельных стран: Автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата юридических наук. Специальность 12.00.05 — Трудовое право; Право социального обеспечения / Науч. рук. В.Н. Толкунова. — М.,2001. -26с.  
Обзор судебной практики Верховного Суда РФ за четвертый квартал 2012 года.  
Решение Савеловского районного суда города Москвы от 07.08.2012 года.  
Апелляционное определение Московского городского суда от 28.11.2012 по делу № 11-25228.  
Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. N 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями).  
Решение Ленинградского областного суда от 25.01.2013 по делу № 3-5/2013.  
Решение Коломенского городского суда Московской области от 11.05.2010 и определение Московского областного суда от 01.07.2010 по делу № 33-12897.

|  |
| --- |
| [Вернуться в библиотеку по экономике и праву: учебники, дипломы, диссертации](http://учебники.информ2000.рф/index.shtml)  [Рерайт текстов и уникализация 90 %](http://учебники.информ2000.рф/rerait-diplom.shtml)  [Написание по заказу контрольных, дипломов, диссертаций. . .](http://учебники.информ2000.рф/napisat-diplom.shtml) |

|  |  |
| --- | --- |
| [**КНИЖНЫЙ МАГАЗИН**](http://учебники.информ2000.рф/chitai.shtml) |  |

|  |  |
| --- | --- |
| [**ТОВАРЫ для ХУДОЖНИКОВ и ДИЗАЙНЕРОВ**](http://учебники.информ2000.рф/kar.shtml) |  |

|  |  |
| --- | --- |
| [**АУДИОЛЕКЦИИ**](http://учебники.информ2000.рф/lectr.shtml) |  |

|  |  |
| --- | --- |
| [**IT-специалисты: ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ**](http://учебники.информ2000.рф/otu.shtml) |  |

|  |  |
| --- | --- |
| [**ФИТНЕС на ДОМУ**](http://учебники.информ2000.рф/fit1.shtml) |  |