

АОЧУ ВО

«Московский финансово-юридический университет МФЮА»

Московский областной филиал

Кафедра гражданско-правовых дисциплин

Презентация лекции

по дисциплине «Трудовое право»

Тема № 19 «Трудовые споры»

Учебные вопросы:

1. Понятие трудовых споров и динамика их возникновения.
2. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров.
3. Общая характеристика законодательства о коллективных трудовых спорах.

Сергиев Посад

1. Понятие трудовых споров и динамика их возникновения

Трудовые споры и порядок их разрешения — одна из важнейших форм самозащиты трудящихся, поскольку без инициативы со стороны работника, его иска не может возникнуть индивидуальный трудовой спор, а без инициативы со стороны коллектива работников или их представителя (профсоюза) нет и коллективного трудового спора.

Возникновению трудовых споров, как правило, предшествуют трудовые правонарушения в сфере труда, являющиеся непосредственным поводом для спора.

Трудовым правонарушением называется виновное невыполнение или ненадлежащее выполнение обязанным субъектом своей трудовой обязанности в сфере труда и распределения, а следовательно, нарушение права другого субъекта данного правоотношения. Если же действия обязанного субъекта были законными, а другой субъект считает их неправомерными, то здесь также может возникнуть трудовой спор, хотя правонарушения нет. Наличие трудового правонарушения устанавливает орган, рассматривающий трудовой спор, который называется **юрисдикционным**.

Само трудовое правонарушение еще не считается трудовым спором. Различная его оценка субъектами является **разногласием**, которое субъекты сами могут разрешить. Такое разногласие субъектов трудового права может перерасти в **трудовой спор** лишь в том случае, когда оно внесено на рассмотрение **юрисдикционного органа**, т.е. оспорено в этом органе действие (бездействие) обязанного субъекта, нарушившего трудовое право другого субъекта. Поэтому надо различать трудовой спор и разногласие, не оспоренное в юрисдикционных органах.

Так, если беременную машинистку работодатель уволил по **п. 2 ст. 83 ТК РФ**, то налицо трудовое правонарушение (**ст. 261 ТК РФ** запрещает увольнение беременных) и есть разногласие, так как машинистка считала увольнение неправильным, но не стала оспаривать его в суде, а поступила на другую работу. Следовательно, трудового спора здесь не возникло, хотя было трудовое правонарушение и разногласие о нем.

Таким образом, трудовое правонарушение, а затем его различная оценка субъектами спорного правоотношения (разногласие), как правило, предшествует трудовому спору, составляя динамику его возникновения. Разногласие работник может урегулировать самостоятельно или с участием представляющего его интересы профсоюзного органа при непосредственных переговорах с работодателем (администрацией).

Трудовой же спор возникает, когда разногласие переносится на разрешение юрисдикционного органа.

Динамика возникновения трудового спора такова:

- трудовое правонарушение (действительное, или по мнению правомочного субъекта);
- различная его оценка субъектами правоотношения (разногласие);
- попытка урегулировать разногласие самими сторонами при непосредственных переговорах;
- обращение для разрешения разногласия в юрисдикционный орган — трудовой спор.

Трудовой спор может возникнуть и **без правонарушения**, если субъект трудового права (работник, профсоюзный орган, трудовой коллектив) обращается в **юрисдикционный орган**, оспаривая **отказ другого субъекта установить новые или изменить существующие социально-экономические условия труда и быта**.

Следовательно, **трудовыми спорами** называются поступившие на разрешение юрисдикционного органа разногласия субъектов трудового права по вопросам применения трудового законодательства или об установлении в партнерском порядке новых условий труда. Это понятие показывает **отличие трудовых споров** от **разногласий**, решаемых самими спорящими сторонами, и указывает, что трудовые споры возникают не только из трудового правоотношения, но и из иных непосредственно связанных с ним правоотношений, в том числе из правоотношений коллективного организационно-управленческого характера.

Трудовой кодекс (ст. 381) закрепляет понятие индивидуального трудового спора. Во второй части этой статьи также указывается, что индивидуальным трудовым спором будет спор между работодателем и лицом, состоявшим в трудовых отношениях с этим работодателем, а также лицом, изъявившим желание заключить трудовой договор с работодателем, в случае отказа последнего от заключения такого договора.

В ранее данном нами понятии все указанные во второй части ст. 381 ТК РФ лица — это субъекты трудового права, так как уволенный работник является субъектом правоотношения по трудовому спору о восстановлении на работе, а лицо, обжалующее отказ в приеме на работу, тоже субъект правоотношения по трудоустройству.

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

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

Федеральный закон от 12 января 1996 г. «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» в ст. 23 предусматривает право профсоюзов на защиту интересов работников в органах по рассмотрению трудовых споров. Для защиты социально-трудовых прав профсоюзы могут создавать юридические службы и консультации. Гарантируется судебная защита прав профсоюзов (ст. 29).

В статье 381 ТК РФ понятие индивидуального трудового спора определено как неурегулированные разногласия между работником и работодателем, заявленные в орган по рассмотрению трудовых споров. Но в этом понятии в качестве субъектов спора указаны только работники и работодатели и не названы все субъекты трудового права, что является, по нашему мнению, недостатком этого определения. Из указанной динамики возникновения трудовых споров видна их связь с трудовыми правонарушениями, которые в большинстве случаев являются поводом к разногласиям, а затем и к трудовым спорам.

Трудовые правонарушения — это в то же время нарушения и правопорядка на производстве, и принципа законности в сфере труда. Конституция РФ закрепляет этот принцип: органы государственной власти, органы местного самоуправления, должностные лица, граждане и их объединения обязаны соблюдать Конституцию и законы (ст. 15). Конституция предусматривает, что охрана прав и свобод граждан является обязанностью всех государственных органов, общественных организаций и должностных лиц, и закрепляет право граждан на судебную защиту.

Трудовые споры — это споры из правоотношений сферы действия трудового законодательства. Ими оспариваются в юрисдикционном органе разногласия по трудовым правам и исполнению трудовых обязанностей.

Федеральный закон от 23 ноября 1995 г. «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» и гл. 60 и 61 ТК РФ уже в своем названии предусматривают трудовые споры, порядок разрешения которых устанавливается ими для защиты индивидуальных или коллективных трудовых прав.

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

Виды трудовых споров. Все трудовые споры можно классифицировать по трем основаниям:

- по спорящему субъекту;
- по характеру спора;
- по виду спорного правоотношения.

По **спорящему субъекту** все трудовые споры делятся на **индивидуальные и коллективные**.

В **индивидуальных спорах** оспариваются и защищаются субъективные права конкретного работника, его законный интерес, а в **коллективных спорах** — права, полномочия и интересы всего трудового коллектива (или его части), права профсоюзного органа как представителя работников данного производства по вопросам труда, быта, культуры.

В **коллективных спорах** защищаются права трудовых коллективов, их жизненные интересы от волевого диктата работодателей, административно-управленческого аппарата, в том числе министерства, ведомства как вышестоящего органа управления данным трудовым коллективом.

Коллективные споры могут возникнуть из трех правоотношений:

- работников организации с работодателем, его администрацией, включая и вышестоящий орган управления;
- профсоюзного органа с администрацией, из социально-партнерских правоотношений;
- представителей работников и работодателей с участием органов власти на федеральном, региональном, отраслевом и территориальном уровнях.

По **характеру спора** все трудовые споры подразделяются на:

1) споры о применении норм трудового законодательства, установленных им, коллективным или трудовыми договорами, социально-партнерскими соглашениями о правах и обязанностях. Такие споры могут возникать из всех правоотношений сферы трудового права, т.е. как из трудовых, так и из всех других производных от них (например, из отношений по материальной ответственности). В таких спорах защищается и восстанавливается нарушенное право работника или профсоюзного органа или полномочие трудового коллектива. Их за рубежом называют «споры о правах»;

2) споры об установлении новых или изменении существующих социально-экономических условий труда и быта, не урегулированных законодательством. Этого вида споры могут возникать из четырех правоотношений:

а) из трудового — об установлении работнику в локальном порядке новых условий труда (нового срока отпуска по графику отпусков, нового тарифного разряда);

б) профсоюзного органа с работодателем, его администрацией (например, спор при утверждении ими графика отпусков, распределении жилья);

в) трудового коллектива (его органов) с работодателем, его администрацией (например, спор СТК с администрацией при решении определенных вопросов управления предприятием);

г) профсоюзов как представителей работников с представителями работодателей, их ассоциаций на различных уровнях социально-партнерских отношений. Их называют «споры об интересах». Трудовой кодекс регулирует порядок разрешения индивидуальных трудовых споров работника с работодателем, его администрацией, а также порядок рассмотрения коллективных трудовых споров (гл. 60 и 61) как о правах, так и об интересах.

Коллективные споры могут возникнуть из правоотношений:

- 1) трудового коллектива с работодателем, включая и вышестоящий орган управления;
- 2) профсоюзного органа с работодателем, его администрацией;
- 3) социально-партнерских правоотношений представителей работников и работодателей с участием органов власти на федеральном, отраслевом, региональном и других уровнях.

По **правоотношениям, из которых может возникнуть спор**, все трудовые споры делятся на споры из правоотношений:

- 1) трудовых (их абсолютное большинство);
- 2) по трудоустройству (например, не принятого по брони инвалида или другого лица, с которым работодатель обязан заключить трудовой договор);
- 3) по надзору и контролю за соблюдением трудового законодательства и правил охраны труда;
- 4) по подготовке кадров и повышению квалификации работников на производстве;
- 5) по возмещению материального ущерба работником предприятию;
- 6) по возмещению работодателем ущерба работнику в связи с повреждением его здоровья на работе или нарушением его права трудиться;
- 7) профсоюзного органа с работодателем по вопросам труда, быта, культуры;
- 8) коллектива работников с работодателем;
- 9) социально-партнерских правоотношений на четырех более высоких уровнях.

Классификация трудовых споров по трем указанным основаниям необходима для того, чтобы по каждому трудовому спору правильно определить его подведомственность (индивидуальный это или коллективный спор, спор о применении трудового законодательства или об установлении новых условий труда, изменении существующих, и из какого правоотношения он возник).

Причины трудовых споров — негативные факторы, которые вызывают различную оценку спорящими сторонами осуществления субъективного трудового права или исполнения трудовой обязанности.

Условия возникновения трудовых споров — это тоже негативные факторы, которые способствуют большему количеству трудовых споров по одним и тем же вопросам или значительно обостряют возникший спор.

Но без причин сами условия не вызывают трудовой спор.

Служба по урегулированию коллективных трудовых споров «выявляет и обобщает причины и условия возникновения коллективных трудовых споров, подготавливает предложения по их устранению» (ст. 1 Закона о коллективных трудовых спорах), что направлено на устранение как причин, так и условий трудовых споров и на их профилактику.

Причины трудовых споров

Причинами трудовых споров являются **два субъективных негативных фактора** (черты) спорящих сторон (или их представителей в коллективном споре), в результате которых по-разному оцениваются фактические обстоятельства, действия:

1) отставание индивидуального сознания от общественного, отклонение его от норм общеустановленной морали (со стороны не только представителей администрации, органов управления, но и отдельных работников, нарушающих трудовую и производственную дисциплину, небрежно относящихся к вверенному имуществу предприятия, требующих не заработанную оплату или не полагающиеся им блага);

2) незнание или плохое знание трудового законодательства как отдельными руководителями производства, так и многими работниками и их представителями, т.е. низкая правовая культура, правосознание.

Условия трудовых споров носят по отношению к спорящей стороне объективный характер, отражающий недостатки в работе конкретного производства, отрасли или недостатки и пробелы в трудовом законодательстве.

Условия трудовых споров могут быть двух видов:

- производственного характера;
- правового характера.

Они связаны с организацией производства или правотворчества — с принятием норм права, поэтому по отношению к спорящей стороне существуют объективно в нашей жизни. В настоящее время с переходом к рыночным отношениям появилась и третья, уже объективная причина, — **тяжелый кризис нашего народного хозяйства, производства.**

Но если причины трудовых споров отсутствуют, то даже при наличии указанных условий (обстоятельств) трудовой спор не возникает.

2. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров

Юрисдикционными органами, рассматривающими индивидуальные трудовые споры, являются комиссия по трудовым спорам (КТС) и суды.

КТС образуются по инициативе работников и (или) работодателя из равного числа представителей работников и работодателя. Представители работников избираются общим собранием (конференцией) работников организации или делегируются представительным органом работников с последующим утверждением на общем собрании. Представители работодателя назначаются в КТС руководителем организации (ст. 384 ТК РФ). По решению общего собрания КТС могут быть образованы в отдельных подразделениях организации. Эти КТС избираются трудовыми коллективами структурных подразделений и действуют на тех же основаниях, что и КТС организации.

В зависимости от **органа** различаются следующие **виды разбирательства индивидуальных трудовых споров**:

- КТС — органом трудового коллектива;
- судебное;
- вышестоящими органами для отдельных категорий работников (судьи и др.)
- федеральной инспекцией труда.

Каждый из видов разбирательства трудового спора является самостоятельным. Один и тот же спор может пройти последовательно два вида разбирательства: в КТС и суде (если пожелает спорящая сторона, не удовлетворенная решением КТС).

Такой последовательный порядок (начиная с КТС как первичного обязательного органа) принято называть общим в отличие от иных случаев, когда спор решается либо непосредственно в суде, либо в вышестоящем органе. Все органы по рассмотрению трудовых споров наделены государством властными полномочиями. Поэтому их решения обязательны для исполнения и в специальном утверждении не нуждаются, т.е. они окончательны (если не обжалованы).

Основанием возникновения **индивидуального трудового спора** являются **подача заявления, принятие к производству данного дела**. Рассмотрение самого спора — это процессуальные отношения.

Процессуальное правоотношение возникает между данным органом, с одной стороны, и участником спора — с другой. Каждое лицо, участвующее в деле по рассмотрению спора (спорящие стороны или их представители, свидетели, эксперты), находится в процессуальном правоотношении только с органом, рассматривающим данный спор, т.е. это лицо обладает процессуальными правами и несет процессуальные обязанности только по отношению к данному юрисдикционному органу.

Для разных органов, которые рассматривают спор, характер процессуального правоотношения зависит от того, каким законом регулируется процесс рассмотрения.

При различных видах разбирательства трудовых споров возникают **три вида процессуальных правоотношений**:

- трудовые процессуальные,
- гражданско-процессуальные
- административно-процессуальные.

Принципы рассмотрения трудовых споров.

В отличие от основных принципов трудового права, отражающих в кратком виде содержание норм всего трудового законодательства, принципы рассмотрения трудовых споров — это характерные черты конкретного института трудового права. В кратком виде они определяют сам порядок рассмотрения трудовых споров, его организационное построение и действия в нем субъектов процессуальных правоотношений.

Принципы порядка рассмотрения трудовых споров — основные положения, отражающие суть норм данного института трудового права, определяющие существенные характерные черты этого порядка и направленность развития системы его норм.

В нашей стране порядок рассмотрения трудовых споров демократичен, прост, гласен, удобен и доступен для каждого работника. Он позволяет полно, быстро, бесплатно разрешить до конца любой возникший трудовой спор и восстановить нарушенные трудовые права, законные интересы трудящихся.

Принципами рассмотрения трудовых споров являются:

- 1) демократизм порядка, т.е. участие широких масс трудящихся в разрешении споров;
- 2) простота порядка, т.е. его бесплатность, доступность и удобство обращения в юрисдикционные органы с трудовым спором;
- 3) законность, гласность, объективность и полнота исследования доказательств по спорам;
- 4) быстрота разрешения спора;
- 5) обеспечение реального исполнения решения по трудовому спору, восстановления нарушенных трудовых прав.

Сроки давности — одна из предпосылок реализации права на защиту законных требований. Последствием истечения давностного срока по трудовому спору является утрата права на иск, а если иск уже предъявлен, то может быть вынесено решение об отказе в иске из-за пропуска срока исковой давности. Течение срока исковой давности начинается со дня, когда заинтересованное лицо узнало о нарушении его права или должно было узнать об этом. Иск по трудовому спору — это обращение в соответствующий орган (КТС, суд) за защитой нарушенного и оспариваемого права или охраняемого трудовым законодательством интереса субъекта трудового права. Все споры о применении установленных условий труда являются исковыми.

Исковых сроков по делам о возмещении работнику **вреда на производстве не установлено**. Их нет и по исковым спорам.

Принцип обеспечения реального восстановления нарушенных прав выражается в том, что если работодатель добровольно не выполняет решение органа, рассмотревшего индивидуальный трудовой спор, то это решение исполняется в принудительном порядке через судебного пристава-исполнителя по соответствующим исполнительным документам.

Исковые сроки по трудовым спорам следующие:

- для обращения работника с заявлением в КТС — **три месяца**;
- при пропуске его по уважительным причинам КТС на своем заседании может восстановить этот срок, а при пропуске без уважительных причин — отказать в иске за пропуском давностного срока;
- для обращения работника с иском непосредственно в суд — **три месяца**, а по делам об увольнении — **месяц** со дня вручения приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки, при не выплате заработной платы или других выплат — **в течении одного года**;
- для обращения работника в вышестоящий орган со спором — **три месяца** со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права, а об увольнении — **месяц**;
- для обращения администрации в суд с иском к работнику о возмещении ущерба, причиненного предприятию, — **годовой исковый срок** со дня обнаружения ущерба.

Все трудовые споры государственных служащих рассматривает вышестоящая администрация или суд по выбору работника.

Споры судей согласно Закону РФ от 26 июня 1992 г. «О статусе судей в Российской Федерации» рассматривают вышестоящие квалификационные коллегии судей, а о прекращении полномочий судьи - Верховный Суд РФ.

Споры прокуроров, их заместителей и помощников, а также следователей прокуратуры по этим трем вопросам решает согласно Закону РФ от 17 января 1992 г. «О прокуратуре Российской Федерации» Генеральный прокурор или прокурор, вышестоящий над тем, кто их увольнял, переводил или налагал взыскание. После рассмотрения их споров вышестоящими органами все эти категории работников не лишены права обратиться к судебной защите

Поскольку Трудовой кодекс не выделил подведомственность неисковых индивидуальных споров (как было по ст. 219 КЗоТ), то теперь установлена единая подведомственность индивидуальных исковых и неисковых споров. Действия государственных инспекций (санитарной и др.) обжалуются в их вышестоящий орган или суд, а о наложении штрафа — в суд по месту жительства.

3. Общая характеристика законодательства о коллективных трудовых спорах

Коллективные трудовые споры тесно связаны с историей рабочего движения за улучшение условий труда и быта трудящихся. Однако законодательство развитых стран вплоть до 50-х годов XX в. не регулировало порядок разрешения коллективных трудовых споров. В настоящее время в Англии и США имеется главным образом коллективно-договорное их регулирование.

Международно-правовые акты по трудовому праву, предусматривающие определенный порядок разрешения споров при коллективных переговорах, появились лишь после Второй мировой войны. Так, в 1949 году МОТ приняла [Конвенцию № 98 о праве на организацию и на ведение коллективных переговоров](#), которая предусматривает свободу и право ведения коллективных переговоров, а в 1951 году — специальный акт по разрешению коллективных трудовых споров: [Рекомендацию № 92 о добровольном примирении и арбитраже](#). [Конвенция МОТ № 154](#) и ее [Рекомендация № 163 1981 года о коллективных переговорах](#) предусмотрели порядок разрешения разногласий (споров) при ведении коллективных переговоров. Эти международно-правовые акты по коллективным трудовым спорам являются основой для разработки и принятия национального законодательства.

Примирительный порядок разрешения коллективных трудовых споров во многих развитых странах находит ныне все большее развитие и в законодательстве. Советское трудовое законодательство до 1990 года не регулировало порядок разрешения коллективных трудовых споров, поскольку собственность на средства производства принадлежала государству и коллективные трудовые споры возникали очень редко. Впервые порядок разрешения коллективных трудовых споров был предусмотрен Законом СССР от 9 октября 1989 г. «О порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов)», установившим двухступенчатый порядок разрешения коллективных трудовых споров: сначала в примирительной комиссии, а при неурегулировании этого спора - в трудовом арбитраже, образуемых самими спорящими сторонами, но разным порядком. Данный Закон действовал в Российской Федерации в ред. от 20 мая 1991 г. вплоть до принятия Федерального закона от 23 ноября 1995 г. «О порядке разрешения коллективных трудовых споров».

Статья 37 Конституции РФ (п. 4) закрепила право на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных федеральным законом способов их разрешения, включая право на забастовку. Порядок разрешения коллективных трудовых споров может быть оговорен в коллективном договоре и социально-партнерских соглашениях, но с соблюдением норм федерального закона.

Федерального закона от 23 ноября 1995 г. «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» воспринял основные положения союзного закона, но значительно отличается от него. Он имеет пять глав и 26 статей.

Глава 1 закрепляет задачи и сферу действия Закона (ст. 1) и основные понятия (ст. 2) коллективного трудового спора, примирительных процедур, представителей работников и работодателей, момент начала коллективного трудового спора и забастовки.

Глава 2 устанавливает более детально порядок разрешения коллективного трудового спора: как выдвигаются требования работников и участие в их разрешении нового государственного органа — Службы по урегулированию коллективных трудовых споров и разрешению их.

В процессе разрешения коллективного трудового спора допускаются и две, и три примирительные процедуры: примирительная комиссия и посредник, или трудовой арбитраж (п. 6 ст. 6), или примирительная комиссия, посредник, а затем трудовой арбитраж (п. 1 ст. 8). Закреплены права и обязанности Службы по урегулированию коллективных трудовых споров.

Глава 3 предусматривает осуществление права на забастовку, предупредительные часовые забастовки и порядок их объявления, закрепляет содержание решения об объявлении забастовки, требования к обеспечению минимума необходимых работ (услуг) при проведении любой забастовки, а при его необеспечении забастовка может быть признана незаконной. Более мягко, но более четко определены незаконные забастовки (ст. 17). Нельзя не отметить такую новую гарантию для участников забастовки, как запрещение локаута (ст. 19) — массовых увольнений бастующих, что, например, не запрещает, а, наоборот, позволяет **закон Тафта — Хартли 1947 года в США**.

Глава 4 установила ответственность за нарушение законодательства о коллективных трудовых спорах (ст. 20—24), ответственность представителей работодателей за уклонение от участия в примирительных процедурах и за невыполнение соглашения, достигнутого в примирительной процедуре, и ответственность работников за незаконные забастовки.

Глава 5 — заключительные положения. Как видно из сказанного, в Федеральном законе основное внимание уделяется регламентации порядка разрешения коллективного трудового спора и мирным его процедурам, которые названы примирительными и дается их понятие (п. 2 ст. 2).

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

Статья 398 ТК РФ, закрепляя это понятие, дополнила его словами «а также в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии актов, содержащих нормы трудового права в организациях».

Таким образом, отказ работодателя учесть мнение профсоюзного органа является поводом к коллективному трудовому спору. Моментом начала коллективного трудового спора является день сообщения решения работодателя (его представителя) об отклонении всех или части требований работников (их представителей) или несообщение им своего решения в установленный законом срок, а также дата составления протокола разногласий в ходе коллективных переговоров.

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

В коллективном споре выступают представители спорящих сторон, и Закон их определяет. **Представители работников** — это органы профессиональных союзов и их объединений, уполномоченные на представительство в соответствии с их уставами, органы общественной самодеятельности, образованные на собраниях (конференции) работников организации, филиала, представительства и уполномоченные им. **Представители работодателей** — руководители организаций или другие уполномоченные в соответствии с уставом лица, полномочные органы объединений работодателей, иные уполномоченные работодателями органы.

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

По характеру различают споры работников с работодателями (или их представителями) по поводу: установления или изменения условий труда, заключения или изменения коллективных договоров, соглашений по вопросам труда и быта работников; выполнения коллективных договоров, соглашений, трудового законодательства.

По правоотношениям, из которых возникают коллективные трудовые споры, различают: спор из правоотношения трудового коллектива работников организации с работодателем (администрацией); спор из правоотношения профсоюзного органа организации с работодателем (администрацией); споры широкой сферы из правоотношений социальных партнеров выше уровня организации.

Поскольку согласно **ст. 2 Закона РФ «О коллективных договорах и соглашениях»** таких уровней соглашений выше организации может быть четыре, то и коллективных трудовых споров выше уровня организации может быть четыре вида, т.е. возникающих из правоотношений соответствующих социально-партнерских уровней: **Российской Федерации, субъекта Российской Федерации, отрасли и территории.**

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

- 1) рассмотрение спора примирительной комиссией;
- 2) рассмотрение спора с участием посредника;
- 3) рассмотрение спора в трудовом арбитраже.

Законодатель четко указывает в [части третьей ст. 398 ТК РФ](#) (а ранее в Федеральном законе о коллективных трудовых спорах) момент **начала коллективного трудового спора** — день сообщения решения работодателя об отклонении полностью или частично требований работников, или несообщение работодателем в соответствии со [ст. 400 ТК РФ](#) своего решения, а также дата составления протокола разногласий.

В [ст. 401 ТК РФ](#) также предусмотрено, что в порядке рассмотрения коллективного трудового спора возможны лишь три этапа (стадии) его разрешения (в примирительной комиссии, с участием посредника и (или) в трудовом арбитраже).

Обязательным первым этапом является примирительная комиссия, после которой при недостижении согласия стороны переходят к рассмотрению спора с участием посредника, а затем в трудовом арбитраже. Или же после примирительной комиссии стороны могут перенести спор на рассмотрение трудового арбитража. При недостижении согласия, какую примирительную процедуру использовать после рассмотрения спора в примирительной комиссии (посредника или трудовой арбитраж), стороны должны приступить к созданию трудового арбитража, т. е. Федеральный закон ограничивает процедуру двумя этапами (п. 7 ст. 6).

Ни одна из сторон спора не вправе уклониться от участия в примирительных процедурах. Каждая примирительная процедура проводится в установленные Законом сроки. Но в случае необходимости эти сроки могут быть по соглашению сторон спора продлены. Данные сроки являются процессуальными. Исковых, давностных сроков по коллективным трудовым спорам не установлено.

Забастовка — это временный добровольный отказ работников от исполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) в целях разрешения коллективного трудового спора.

В отличие от примирительных процедур разрешения коллективного трудового спора забастовка — **ультимативное действие работников, давление на работодателя, чтобы путем прекращения работы добиться выполнения своих требований, не урегулированных в примирительных процедурах.** Она — крайняя, исключительная мера разрешения трудового спора.

Забастовки имели большое значение для появления трудового законодательства во всех странах, в том числе и в царской России. Ни один закон о труде ни в царской России, ни в зарубежных странах в конце XIX — начале XX в. не издавался без стачечной борьбы трудящихся. И в настоящее время рабочий класс развитых стран путем стачечной борьбы, забастовок в различных формах (замедленный темп работы, предупредительные — кратковременные, 24- или 28-часовые, ступенчатые — прекращение работы на несколько часов в день или неделю, перемежающие — по очереди останавливается работа каждого цеха, до объявленного полного прекращения работы и др.) не только вынуждает собственников и правительства идти на социальные реформы, улучшающие определенным образом условия труда, но и борется против антирабочих законов, ущемляющих, отнимающих завоеванные уступки.

Право на забастовку закреплялось в законодательстве также под напором рабочего движения. Советский Союз в 1974 году ратифицировал **Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах ООН 1966 года**, согласно которому принявшие его государства обязываются обеспечить право на забастовку в соответствии с регламентирующим ее законодательством страны. Но закон, регламентирующий забастовки, был принят у нас лишь через 15 лет после ратификации указанного пакта, поскольку до 1989 года в стране забастовок не было. Право на забастовку является **правом трудового коллектива** или **нескольких трудовых коллективов**, поскольку сама забастовка — это коллективные действия, форма коллективного ультиматума для удовлетворения требований работников, не получивших разрешения мирным путем. И никто другой не подпадает под определение понятия «забастовка», данного в **ст. 398 ТК РФ**.

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

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

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

Следовательно, ТК РФ расширил как безусловный (п. «а»), так и условный (п. «б») запрет забастовок и конкретизировал его.

Запрещено участие в забастовках федеральным государственным служащим законодательством о них. В случаях, когда забастовка не может быть проведена, окончательное решение по коллективному трудовому спору (после примирительных процедур) принимает в 10-дневный срок Правительство РФ (ст. 413 ТК РФ).

Реализация работниками, их трудовыми коллективами права на забастовку возможна лишь после прохождения примирительных процедур или при уклонении работодателя от примирительных процедур, или когда он не выполняет соглашение, достигнутое в ходе разрешения коллективного трудового спора. В этих трех случаях работники могут использовать такие формы, как собрания, митинги, демонстрации, пикетирование (эти формы могут использоваться и в ходе забастовки для поддержания требований).

Список используемой литературы

- * Конституция Российской Федерации (12 декабря 1993 года).
- * Трудовой кодекс Российской Федерации (в последней редакции на 2016 г.)
- * **ТРУДОВОЕ ПРАВО** России: учебник / под ред. А.М. Куренного - Москва: Проспект, 2016.
- * Федеральный закон от 12 января 1996 г. «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».
- * Федерального закона от 23 ноября 1995 г. «О порядке разрешения коллективных трудовых споров».
- * Закону РФ от 26 июня 1992 г. «О статусе судей в Российской Федерации».
- * Закону РФ от 17 января 1992 г. «О прокуратуре Российской Федерации».

Спасибо за внимание!!!

