

АОЧУ ВО

«Московский финансово-юридический университет МФЮА»
Московский областной филиал

Кафедра гражданско-правовых дисциплине

Забастовка как крайняя мера разрешения коллективных трудовых споров

1. Понятие и общая характеристика забастовки по российскому законодательству.
2. Порядок объявления забастовки.
3. Правовой статус органа возглавляющего забастовку.
4. Обязанности сторон коллективного трудового спора в ходе забастовки.
5. Незаконные забастовки по российскому законодательству.
6. Гарантии и правовое положение сторон в связи с проведением забастовок.

Сергиев Посад

ПОНЯТИЕ ЗАБАСТОВКИ

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



Классификация забастовок

**Предупредительная
(одночасовая)**

«итальянская»

Выполнение лишь

Того объема работ

*Который закреплен
инструкцией*

«производственная»

*Работники
бастуют на
производстве*

«домашняя»

*Работники
находятся
дома*

«директорская»

Забастовка проводимая руководством формально в интересах работников, а реально для решения своих целей

- В соответствии со статьей 37 Конституции Российской Федерации признается право работников на забастовку как способ разрешения коллективного трудового спора.

статья 409 ТК РФ. Работники или их представители имеют право приступить к организации забастовки если:

1. Примириительные процедуры не привели к разрешению коллективного трудового спора.
2. Работодатель уклоняется от участия в примирительных процедурах.
3. Не выполняют соглашение, достигнутое в ходе разрешения коллективного трудового спора.
4. Не исполняют решение трудового арбитража, имеющее обязательную для сторон силу, *за исключением случаев, когда в соответствии с частями первой и второй статьи 413 ТК РФ забастовка не может быть проведена.*

ЗАБАСТОВКА



Участие в забастовке является добровольным. Никто не может быть принужден к участию или отказу от участия в забастовке.



Лица, принуждающие работников к участию или отказу от участия в забастовке, несут дисциплинарную, административную, уголовную ответственность.



Представители работодателя не вправе организовывать забастовку и принимать в ней участие.

Порядок принятия решения о проведении забастовки

Решение об объявлении забастовки принимается собранием (конференцией) работников организации (филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения) по предложению представительного органа работников, ранее уполномоченного работниками на разрешение коллективного трудового спора. Решение об объявлении забастовки, принятое профессиональным союзом (объединением профессиональных союзов), утверждается для каждой организации собранием (конференцией) работников данной организации.

Собрание работников считается правомочным, если на нем присутствует более половины от общего числа работников.

Конференция не менее $\frac{2}{3}$ от общего числа работников (делегатов конференции).

Работодатель обязан предоставить работникам или представителям работников необходимое помещение и создать необходимые условия для проведения собрания (конференции) работников и не вправе препятствовать его (ее) проведению.

Решение считается принятым, если за него проголосовало не менее половины работников, присутствующих на собрании (конференции). При невозможности проведения собрания (созыва конференции) работников представительный орган работников имеет право утвердить свое решение, собрав подписи более половины работников в поддержку проведения забастовки.

В период рассмотрения коллективного трудового спора примирительной комиссией работниками может быть однократно проведена **часовая предупредительная забастовка**. Проведение предупредительной забастовки допускается при рассмотрении **коллективного трудового спора на локальном уровне социального партнерства** после **трех календарных дней** работы примирительной комиссии **с предупреждением работодателя в письменной форме** не позднее чем **за два рабочих дня**, а при рассмотрении **коллективного трудового спора на иных уровнях социального партнерства** - **после четырех календарных дней** работы примирительной комиссии с предупреждением работодателя в письменной форме не позднее чем за **три рабочих дня**.

При проведении предупредительной забастовки орган, ее возглавляющий, обеспечивает **минимум необходимых работ (услуг)** в соответствии с настоящим **Кодексом**.

О начале предстоящей забастовки работодатель должен быть **предупрежден в письменной форме** не позднее чем за **пять рабочих дней**. О начале забастовки, объявленной профессиональным союзом (объединением профессиональных союзов), объединение работодателей, иные представители работодателей, определенные в соответствии со **статьей 34** настоящего Кодекса, должны быть предупреждены **в письменной форме** не позднее чем за **семь рабочих дней**.

В решении об объявлении забастовки указываются:

- перечень разногласий сторон коллективного трудового спора, являющихся основанием для объявления и проведения забастовки;
- дата и время начала забастовки, ее предполагаемая продолжительность и предполагаемое количество участников (начало забастовки не позднее 2 месяцев со дня принятия решения об объявлении забастовки);
- наименование органа, возглавляющего забастовку, состав представителей работников, уполномоченных на участие в примирительных процедурах;
- предложения по **минимуму необходимых работ (услуг)**, выполняемому в организации, филиале, представительстве, ином обособленном структурном подразделении в период проведения забастовки.

Перечень минимума необходимых работ (услуг) в организациях, филиалах, представительствах, деятельность которых связана с безопасностью людей, обеспечением их здоровья и жизненно важных интересов общества, в каждой отрасли (подотрасли) экономики разрабатывается и утверждается на 3-х уровнях:

**на федеральном уровне –
органами
исполнительной власти по
согласованию с общеросс. проф.**

**на уровне субъекта РФ –
органами
государственной власти
субъекта РФ по согласованию
с региональными проф–ми.**

**на уровне организации – на
основании вышеперечис-
ленных классификаторов
(соглас. с проф–м орга–ции)**

Статус органа возглавляющего забастовку

Забастовку возглавляет представительный орган работников. Орган, возглавляющий забастовку, имеет право созывать собрания (конференции) работников, получать от работодателя информацию по вопросам, затрагивающим интересы работников, привлекать специалистов для подготовки заключений по спорным вопросам.

Орган, возглавляющий забастовку, имеет право **приостановить забастовку**. Для возобновления забастовки не требуется повторного рассмотрения спора примирительной комиссией или в трудовом арбитраже. Работодатель и соответствующий государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров должны быть предупреждены о возобновлении забастовки **не позднее чем за два рабочих дня**.

Обязанности сторон коллективного трудового спора в ходе забастовки

- 1) В период проведения забастовки стороны коллективного трудового спора обязаны продолжить разрешение этого спора путем проведения примирительных процедур;
- 2) Работодатель, органы исполнительной власти, органы местного самоуправления и орган, возглавляющий забастовку, обязаны принять зависящие от них меры по обеспечению в период забастовки общественного порядка, сохранности имущества организации (филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения) и работников, а также работы машин и оборудования, остановка которых представляет непосредственную угрозу жизни и здоровью людей;
- 3) Обеспечить минимум необходимых работ (услуг) в организации.

В соответствии со статьей 55 Конституции Российской Федерации являются незаконными и не допускаются забастовки:

- а) в периоды введения военного или чрезвычайного положения либо особых мер в соответствии с законодательством о чрезвычайном положении; в органах и организациях Вооруженных Сил Российской Федерации, других военных, военизированных и иных формированиях и организациях, ведающих вопросами обеспечения обороны страны, безопасности государства, аварийно-спасательных, 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 и теплоснабжение, водоснабжение, газоснабжение, авиационный, железнодорожный и водный транспорт, связь, больницы), в том случае, если проведение забастовок создает угрозу обороне страны и безопасности государства, жизни и здоровью людей.

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

Порядок признания забастовки незаконной и порядок приостановки уже начавшейся забастовки

Признание забастовки незаконной

Решение о признании забастовки незаконной принимается верховными судами республик, краевыми, областными судами, судами городов федерального значения, судами автономной области и автономных округов по заявлению работодателя или прокурора.

Решение суда доводится до сведения работников через орган, возглавляющий забастовку, который обязан немедленно проинформировать участников забастовки о решении суда.

Решение суда о признании забастовки незаконной, вступившее в законную силу, подлежит **немедленному** исполнению. Работники обязаны прекратить забастовку и приступить к работе не позднее следующего дня после вручения копии указанного решения суда органу, возглавляющему забастовку.

Приостановка забастовки

В случае создания непосредственной угрозы жизни и здоровью людей суд вправе неначавшуюся забастовку отложить на срок **до 15 дней**, а начавшуюся - приостановить на тот же срок.

В случаях, имеющих особое значение для обеспечения жизненно важных интересов Российской Федерации или отдельных ее территорий, **Правительство Российской Федерации** вправе приостановить забастовку до решения вопроса соответствующим судом, но **не более чем на десять календарных дней**.

Статья 416 ТК РФ. Ответственность за уклонение от участия в примирительных процедурах, невыполнение соглашения, достигнутого в результате примирительной процедуры, неисполнение либо отказ от исполнения решения трудового арбитража

Представители работодателя (представители работодателей), уклоняющиеся от получения требований работников и участия в примирительных процедурах, в том числе не предоставляющие помещения для проведения собрания (конференции) по выдвиганию требований, объявлению забастовки или препятствующие его (ее) проведению, привлекаются к дисциплинарной ответственности в соответствии с настоящим Кодексом или административной ответственности в порядке, который установлен законодательством Российской Федерации об административных правонарушениях.

Представители работодателя (представители работодателей) и работников, виновные в невыполнении обязательств по соглашениям, достигнутым в результате примирительной процедуры, а также виновные в неисполнении либо отказывающиеся от исполнения решения трудового арбитража, привлекаются к административной ответственности в порядке, который установлен законодательством Российской Федерации об административных правонарушениях.

Ответственность работников за незаконные забастовки

Работники, приступившие к проведению забастовки или не прекратившие ее на следующий день после доведения до органа, возглавляющего забастовку, вступившего в законную силу решения суда о признании забастовки незаконной либо об отсрочке или о приостановке забастовки, могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию за нарушение трудовой дисциплины.

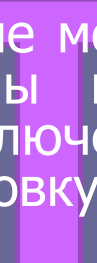
Представительный орган работников, объявивший и не прекративший забастовку после признания ее незаконной, обязан возместить убытки, причиненные работодателю незаконной забастовкой, за счет своих средств в размере, определенном судом.




(ст. 417 ТК РФ)

Гарантии и правовое положение работников участвующих в забастовке

Участие работника в забастовке не может рассматриваться в качестве нарушения трудовой дисциплины и основания для расторжения трудового договора, за исключением случаев неисполнения обязанности прекратить забастовку в соответствии с Трудовым Кодексом.



Запрещается применять к работникам, участвующим в забастовке, меры дисциплинарной ответственности, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом.



На время забастовки за участвующими в ней работниками сохраняются место работы и должность.



Гарантии и правовое положение работников участвующих в забастовке

Работодатель имеет право не выплачивать работникам заработную плату за время их участия в забастовке, за исключением работников, занятых выполнением обязательного минимума работ (услуг).

Коллективным договором, соглашением или соглашениями, достигнутыми в ходе разрешения коллективного трудового спора, могут быть предусмотрены компенсационные выплаты работникам, участвующим в забастовке.

Гарантии и правовое положение работников участвующих в забастовке

Работникам, не участвующим в забастовке, но в связи с ее проведением не имевшим возможности выполнять свою работу и заявившим в письменной форме о начале в связи с этим простоя, оплата простоя не по вине работника производится в порядке и размерах, которые предусмотрены настоящим Кодексом. Работодатель имеет право переводить указанных работников на другую работу в порядке, предусмотренном Трудовым Кодексом.

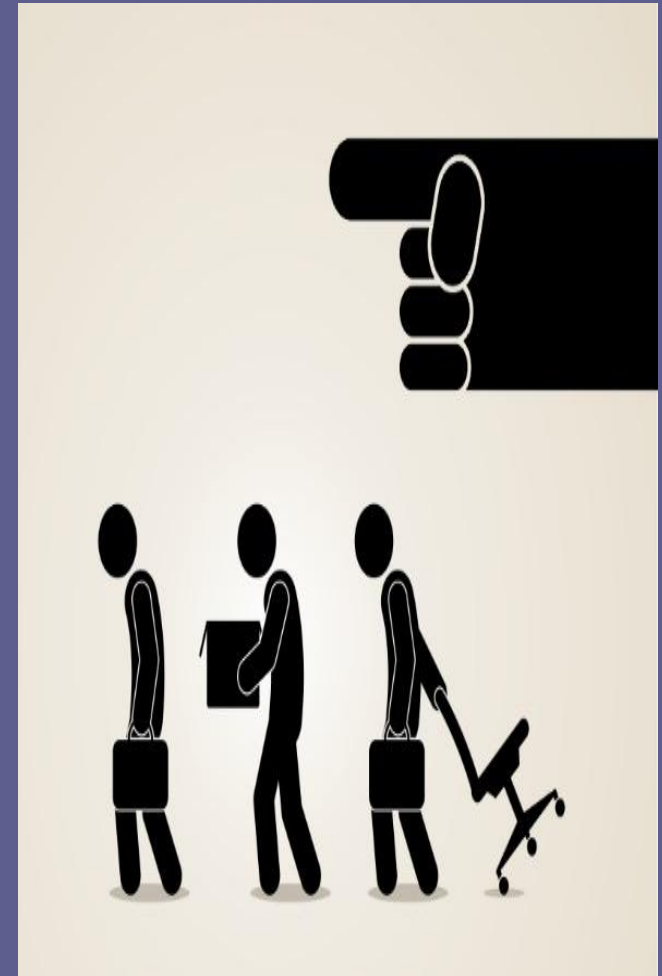
Коллективным договором, соглашением или соглашениями, достигнутыми в ходе разрешения коллективного трудового спора, может быть предусмотрен более льготный порядок выплат работникам, не участвующим в забастовке, чем предусмотренный Трудовым Кодексом.

(ст. 414 Трудового кодекса РФ)

Статья 415 ТК РФ. Запрещение локаута. В процессе урегулирования коллективного трудового спора, включая проведение забастовки, запрещается **локаут** - увольнение работников по инициативе работодателя в связи с их участием в коллективном трудовом споре или в забастовке.

Комментарий к [ст. 415 ТК РФ](#)

1. Законодатель вводит прямой запрет локаута - увольнения работников по инициативе работодателя в связи с их участием в коллективном трудовом споре или в забастовке.
2. Если локаут имел место, работники могут обратиться в суд с иском о восстановлении на работе, а также о возмещении причиненного им морального вреда.
3. В случае увольнения работников в связи с коллективным трудовым спором и объявлением забастовки работодатель или его представители могут быть также привлечены к административной ответственности путем наложения административного штрафа в размере от четырех тысяч до пяти тысяч рублей ([ст. 5.34 КоАП РФ](#)).
4. Международная практика: в одних странах (например, в Италии, Португалии, Греции) локауты незаконны, в других (например, в Швеции, Новой Зеландии) - законны.



Статья 418 ТК РФ. Ведение документации при рассмотрении и разрешении коллективного трудового спора

Действия сторон коллективного трудового спора, соглашения и решения, принимаемые в связи с рассмотрением и разрешением этого спора, оформляются **протоколами** представителями сторон коллективного трудового спора, примирительными органами, органом, возглавляющим забастовку.

Литература по теме:

- Викторов И. С. Правовое регулирование, надзор и контроль за исполнением законодательства о коллективных трудовых спорах (забастовках) // Трудовое право. 2003. № 10.
- О порядке разработки и утверждения минимума необходимых работ (услуг) в отрасли (подотрасли) экономики, обеспечиваемых в период проведения забастовок в организациях, филиалах и представительствах: Постановление Правительства от 17 дек. 2002 г.
- Чуча С.Ю. Основания и порядок признания забастовки незаконной// Трудовое право. 2002. № 11.

Дополнительная литература для самоподготовки по теме:

- 1. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) с последними изменениями от 30 июня 2006 года** / [Ю. П. Орловский, А. Ф. Нуртдинова, Л. А. Чиканова] ; отв. ред. Ю. П. Орловский.. - М. : ИНФРА-М : КОНТРАКТ, **2007**. - 574 с.
- 2. Гайдукова Л.Н. Комментарий к изменениям в Трудовой кодекс Российской Федерации:** практический комментарий к Федеральному закону от 30 июня 2006 г. № 90-ФЗ. / [авт. кол. : Л. Н. Гайдукова, С. Е. Чаннов, М. В. Пресняков и др.]. - М. : ГроссМедиа, **2007**. - 208 с. - (Актуальные комментарии).
- 3. Трудовое право:** учебник для студ. вузов, обучающихся по спец. "Юриспруденция". / [Н. А. Бриллиантова, И. Я. Киселев, И. А. Костян и др.] ; под ред. О. В. Смирнова, И. О. Смигиревой; Академия труда и социал. отношений. - 3-е изд., перераб. и доп. - М. : Велби : Проспект, **2007**. - 600 с.
- 4. Никонов, Дмитрий Анатольевич. Трудовое право:** курс лекций. / Д. А. Никонов, А. В. Стремоухов. - М. : Норма, **2007**. - 432 с. - (Курс лекций для студ. юрид. вузов и факультетов).
- 5. Смирнова, Елена Петровна. Новые правила регулирования рабочего времени и времени отдыха:** [с учетом изм., внесен. Федерал. законом от 30 июня 2006 г. № 90-ФЗ]. / Е. П. Смирнова. - М. : ГроссМедиа, **2007**. - 128 с. - (Новое в трудовом законодательстве).
- 6. Ефремова, Ольга Сергеевна. Изменения и дополнения в законодательстве об охране труда:** [изменения и дополнения внесены в ТК РФ Федеральным законом № 90-ФЗ от 30.06.2006 г.]. / О. С. Ефремова. - М. : Альфа-Пресс, **2007**. - 176 с.

Спасибо за внимание!!!

