

ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКОЕ ПОСОБИЕ

А.М. КУРЕННОЙ

Куренной Александр Михайлович

Доктор юридических наук, профессор, заведующий кафедрой трудового права юридического факультета МГУ им. М.В. Ломоносова. Заслуженный юрист Российской Федерации.

Научная специализация - трудовое право, правовая среда бизнеса.

Принимал активное участие в качестве эксперта в разработке Трудового кодекса РФ 2001 г. Оказывает консультативную помощь ряду российских и зарубежных предприятий и организаций.

Принимает участие в семинарах и тренингах для юристов и специалистов по управлению персоналом по вопросам применения трудового законодательства.

Выступает в качестве эксперта при подготовке нормативных актов в Государственной Думе, Правительстве Российской Федерации, министерствах и ведомствах, органах власти субъектов РФ.

Член Научно-консультативного совета Верховного Суда РФ.

Председатель секции социального законодательства Ассоциации юристов России (АЮР).

Автор около 100 научных работ.

Глава 1. ТРУДОВЫЕ СПОРЫ: ПОНЯТИЕ И ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ

§ 1. Трудовые конфликты в условиях перехода к рынку

Рыночная экономика невозможна без применения человеческого труда. Это аксиома, однако приходится констатировать, что, увлекаясь чисто экономическими категориями, современные российские политики и предприниматели нередко забывают об этом. На первое место выходят проблемы собственности, организационно-правовых форм предпринимательства, инвестиций, прибыли, налогов. Безусловно, все это очень важные элементы рыночной экономики, но она не может существовать без рынка труда, на котором продается и покупается такой специфический "товар", как рабочая сила, способности человека к тому или иному виду труда. Все остальное производно от этого. Непонимание этой достаточно простой вещи создает базу для социальных конфликтов в основной сфере человеческой деятельности.

Ведущая роль в регулировании общественных отношений (в том числе и в сфере труда) принадлежит праву. Конституция Российской Федерации 1993 г. определяет Россию как демократическое федеративное правовое государство с республиканской формой правления. Являясь базой для развития и совершенствования всего российского законодательства, Конституция РФ закрепляет широкий спектр прав и свобод человека и гражданина.

Новое содержание получило в Конституции и традиционное право на труд. Право человека на труд является одним из самых принципиальных прав, а способы его реализации в значительной степени характеризуют уровень развития общества. Сегодня граждане Российской Федерации могут реализовать свое конституционное право на труд в самых разнообразных формах. Существенно изменилось его содержание: труд свободен, и каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию. Одновременно запрещается принудительный труд.

Каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, а также право на защиту от безработицы.

Каждый имеет право на отдых. Работающему по трудовому договору гарантируются установленные федеральным законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск.

Конституция РФ признает **право на индивидуальные и коллективные трудовые споры** с использованием установленных федеральным законом способов их разрешения, включая право на забастовку.

Однако эти очень важные для каждого человека конституционные гарантии не реализуются

автоматически в конкретных трудовых правоотношениях, в которые вступает человек, начиная работать в качестве наемного работника и заключая трудовой договор. Они конкретизируются с учетом законов, иных нормативных правовых актов (включая локальные, принимаемые в рамках конкретных организаций), в индивидуальном трудовом договоре.

Интересы работодателя и нанимаемого им работника не всегда совпадают, поэтому возможно столкновение этих интересов на любой стадии трудового правоотношения, что, в свою очередь, приводит к возникновению конфликтов.

Человеческое общество в принципе не может существовать бесконфликтно. Это хорошо известно специалистам в области конфликтологии. В цивилизованном обществе должны создаваться все условия если не для устранения причин конфликтов, то хотя бы для смягчения их последствий. Это очень непростая задача, и она решается, но тем труднее, чем более кризисная ситуация складывается для отдельного человека или общества в целом.

Конфликтогенность сегодняшней России по-прежнему велика. Это вызвано и быстрой трансформацией страны в постсоциалистическое общество (для части общества этот процесс протекает крайне болезненно), и тем, что глубокие изменения в его социально-политической структуре сопровождаются и частично вызываются радикальным перераспределением собственности и власти. Коренной ломке подвергаются практически все стороны жизни общества и человека. Положение усугубляется снижением жизненного уровня значительной части населения. К тому же в российском обществе слабо развиты традиции компромисса, терпимость к мнениям и позициям других людей. Лишь немногие способны спокойно воспринимать позиции и действия, которые чем-то не по душе. Неудовлетворительным является и отношение властных структур к интересам различных групп населения.

Изменения, происходящие в российской экономике, также сопровождаются конфликтами, что в большинстве случаев объясняется культурой управления, которая может быть инновационной и традиционной, социально направленной и клановой, функционально или личностно ориентированной и т.п. Различия в культуре управления неизбежно приводят к столкновениям, вызывают неадекватное поведение.

Даже внешне преуспевающие новые собственники и менеджеры нового типа находятся в хронической конфликтной ситуации. С одной стороны, они подвергаются постоянному давлению властей и ежедневно ожидают от них не всегда предсказуемых экономических или правовых решений либо санкций, с другой - испытывают неоднозначное отношение к себе большинства населения.

Это большинство всегда являлось наемными работниками. Таковыми они будут и впредь, однако если раньше они не замечали эксплуатации со стороны государства, то теперь "источник эксплуатации" для них вполне определен. И, даже получив лучшие условия труда, они нередко испытывают дискомфорт в отношениях с собственниками и их представителями.

Условия работы, не соответствующие признанным или установленным стандартам, неэффективный менеджмент, игнорирующий законные интересы работников - субъектов трудовых отношений, - все это, как правило, подводит стороны трудовых отношений к конфликтам.

К причинам конфликтов в сфере труда следует отнести и различное понимание (а иногда и вовсе непонимание) правового механизма регулирования трудовых отношений, слабое знание норм трудового права. Причем непонимание правового механизма нередко проявляют обе стороны трудовых отношений - и работодатель, и работники, а также их представители.

К развитию конфликта часто подталкивает правовая неурегулированность достаточно типичных ситуаций, а иногда и отсутствие реальной ответственности у сторон трудовых отношений, в том числе и ответственности юридической. Безответственность является одним из наиболее мощных "двигателей" разрастания конфликта.

Возникает своеобразная спираль конфликта. Конфликты - экономический, правовой, социологический, психологический и т.д. - как правило, тесно переплетаются незаметно для их участников. При этом, например, правовая коллизия может выступать средством как подталкивания, так и развязывания конфликта.

Право как регулятор общественных отношений активно выходит на авансцену обычно именно тогда, когда возникает тот или иной конфликт. Конфликт является своего рода "оселком", на котором проверяются и эффективность правовых норм, и способность государства, общества (а в трудовых отношениях - их сторон) на деле гарантировать человеку реализацию его прав, в том числе в сфере применения способностей к труду.

В настоящее время в российском обществе происходит медленная трансформация в понимании

сущности права. Отходя от традиционного взгляда на него как на "волю господствующего класса, возведенную в закон", общество постепенно приходит к пониманию права как средства достижения общественного согласия и компромисса. Участники общественных отношений начинают постепенно понимать необходимость и целесообразность переговорного процесса и все чаще демонстрируют готовность перейти от принципа "победа любой ценой" к достижению компромисса.

В сфере социально-трудовых отношений на решение новой проблемы нацелена концепция социального партнерства, основанная на переговорах, посредничестве, консалтинге, экспертизе, сотрудничестве, что может и должно сыграть решающую роль в становлении реальной рыночной экономики.

Мировой опыт показывает, что социальное партнерство (или - социальный диалог) - не только средство стабилизации политического и экономического развития. Это еще и инструмент изменений в обществе, причем таких, которые не затрагивают базовых принципов и ценностей. Социальное партнерство особенно важно для общества, находящегося на переходном этапе. Расширение договорных начал в сфере регулирования трудовых отношений в российской экономике, повышение роли локальных актов - это результат реализации новой политики государства в области трудовых отношений. Осуществляется переход от директивного регулирования к договорному, от "единства интересов" работодателей и работников к поиску взаимоприемлемых условий совместной работы, к социальному партнерству.

Государство с помощью права создает механизм, нацеленный на взаимный учет интересов сторон - участников трудовых отношений. Однако не следует переоценивать роль права, которое само по себе не в состоянии решить политические и экономические проблемы. Поэтому крайне важно наличие в правовой системе норм, гарантирующих эффективный механизм рассмотрения конфликтов, их справедливого разрешения и реализации вынесенных решений.

Трудовое законодательство в определенной степени решает эти вопросы, регулируя порядок рассмотрения трудовых конфликтов. Этот порядок существенно различается в зависимости от состава участников. Трудовые конфликты могут быть индивидуальными и коллективными. И хотя коллективные споры возникают гораздо реже, чем индивидуальные, они таят в себе большую опасность для работодателей, для стабильности их бизнеса, да и для стабильности общества в целом. Именно поэтому работодатели и представители работников должны уделять внимание профилактике таких споров, а в случае их возникновения они должны уметь грамотно применять существующие правовые механизмы их рассмотрения и разрешения.

§ 2. Понятие и общая характеристика трудовых споров

Трудовые конфликты между сторонами трудовых правоотношений, т.е. работодателем и работником, могут возникать по разным поводам, разным основаниям и на любом этапе трудового правоотношения. Причем они могут не только возникать в период действия трудового правоотношения, но и предшествовать ему или приходиться ему на смену. Однако при этом конфликт не всегда рассматривается как синоним правового термина "трудовой спор".

Конфликт может "тлеть", при этом стороны не предпринимают никаких усилий, чтобы его погасить, разрешение такого конфликта возможно сторонами добровольно в результате переговоров. Но если конфликт не решается его участниками и возникает необходимость привлечения к его разрешению специальных уполномоченных на это органов, конфликт перерастает в трудовой спор.

Однако не всякий конфликт можно назвать спором в юридическом смысле. В Большом толковом словаре русского языка, изданном Институтом лингвистических исследований РАН, спор трактуется как: 1) словесное состязание при обсуждении чего-либо, в котором каждая из сторон отстаивает свое мнение, свою правоту; 2) взаимное притязание на владение чем-либо, разрешаемое судом <1>.

<1> Большой толковый словарь русского языка. СПб., 2000. С. 1251.

Такое понимание спора, как правило, предполагает наличие беспристрастного арбитра, способного, по мнению спорящих сторон, правильно оценить доводы каждой из них. Оно вполне подходит к трудовым спорам, так как интересы сторон трудовых отношений объективно не во всем совпадают - работодатель всегда заинтересован в том, чтобы работник больше работал и меньше получал, работник - в обратном: меньше работать и больше получать. Совместить эти позиции весьма сложно. Чаще всего именно коллизии интересов служат первопричиной большинства трудовых споров.

Тем не менее не каждый конфликт перерастает в юридический спор, и участники отношений, регулируемых трудовым правом, могут разрешить свой конфликт мирным путем и не допустить перехода возникающих между ними разногласий в стадию трудового спора.

Кроме того, нельзя не учитывать психологические факторы. Так, большинство работников, несмотря на недовольство неправомерными действиями работодателя, все же избегают обращения за защитой своих прав в компетентные органы, опасаясь (и не без оснований) оказаться не у дел. Ведь работник после разрешения спора в его пользу опять остается один на один с работодателем, от которого всегда находится в зависимости. Формально равноправные стороны фактически неравноправны в трудовых отношениях.

Следует признать, что для работников обращение в органы по рассмотрению трудовых споров связано с определенным риском. Поразмыслив, работники чаще всего не решаются выносить возникающие между ними и работодателями разногласия на рассмотрение органов, уполномоченных государством разрешать трудовые споры. В таком случае разногласия не перерастают в трудовой спор, т.е. не становятся предметом рассмотрения специальных органов.

Однако разрешение трудовых конфликтов без постороннего вмешательства не всегда возможно. Законодательство о трудовых спорах как раз и призвано разрешать их в рамках цивилизованных процедур.

Рассмотрение трудовых споров в установленном законодательством порядке (в том числе и специально уполномоченными на то органами) дает возможность защитить право граждан на труд. Кроме того, общество получает информацию о реальном положении дел в сфере трудовых отношений, что позволяет вносить коррективы в их правовое регулирование.

В действующем российском законодательстве трудовые споры определяются как неурегулированные разногласия между сторонами трудовых отношений и/или их представителями по вопросам установления, изменения и применения условий труда, установленных в законодательном или договорном порядке (см. об этом [ст. ст. 381, 398](#) Трудового кодекса Российской Федерации).

Законодатель связал определение трудового спора с его предметом, участниками и установлением момента начала конфликта, который означает, что спорящие субъекты не смогли урегулировать возникшие между ними разногласия путем переговоров без постороннего вмешательства.

При коллективном и индивидуальном трудовом споре в качестве сторон называются работники и работодатели, и тем не менее эти виды споров существенно различаются составом участников и механизмом их рассмотрения.

Так, в суд предъявляются десятки практически идентичных исков (например, при задержке заработной платы). Но такие споры не становятся коллективными. Более того, коллективные трудовые споры могут возникать лишь между наемными работниками и работодателем, у которого они работают, в то время как индивидуальные споры возможны не только по поводу содержания конкретного правоотношения, но и по вопросам, возникшим до заключения трудового договора или в период его действия (и даже после окончания действия такого правоотношения). Предметом индивидуальных трудовых споров могут быть не только трудовые, но и тесно связанные с ними иные отношения.

Трудовые споры могут возникать в различных ситуациях, например как результат неэффективного менеджмента, и могут носить психологический оттенок. Причинами споров могут быть некие объективные факторы, вызываемые неудачными политическими, экономическими, а иногда и правовыми решениями, принимаемыми на уровне как Российской Федерации, так и ее субъектов либо органов местного самоуправления, конкретных работодателей.

Для правового анализа проблемы важнейшее значение имеют юридико-технические аспекты этих споров.

§ 3. Нормативные акты, регулирующие рассмотрение трудовых споров

Основными нормативными актами, регулирующими трудовые споры, являются законы Российской Федерации. В первую очередь это **Конституция РФ**, закрепляющая основные права в сфере труда, и среди них - право на защиту своих прав (в том числе судебную защиту).

К числу важнейших нормативных актов, регулирующих рассмотрение трудовых споров, относится **Трудовой кодекс РФ** (далее - ТК РФ), в котором [гл. 60](#) и [61](#) специально посвящены этой проблеме.

Такой важный орган по рассмотрению трудовых споров, как суд, применяет нормы не только материального (ТК РФ, другие законы и иные нормативные правовые акты), но и процессуального права,

прежде всего нормы Гражданского процессуального кодекса РФ (далее - ГПК РФ).

Поскольку трудовое законодательство является предметом совместного ведения Российской Федерации и ее субъектов, то правовое регулирование трудовых отношений осуществляется и на уровне законов субъектов Федерации.

Вопросы правового регулирования трудовых отношений находят отражение и в нормативных правовых актах иного уровня - в указах Президента РФ, постановлениях и распоряжениях Правительства РФ, в актах министерств и ведомств. При их применении важно соблюдать иерархию подобного рода актов. Принцип верховенства закона является одним из краеугольных для российской правовой системы и должен неукоснительно применяться на любой стадии рассмотрения споров (в том числе и трудовых).

Иерархия правовых актов должна соблюдаться по всей вертикали актов, регулирующих трудовые отношения.

Так, в ст. 11 ГПК РФ, где прямо закрепляется этот принцип, записано, что суд, установив при разрешении гражданского дела, что нормативный правовой акт не соответствует нормативному правовому акту, имеющему большую юридическую силу, применяет нормы акта, имеющего наибольшую юридическую силу.

В числе нормативных актов, регулирующих трудовые отношения, значительна доля локальных нормативных актов, принимаемых на уровне конкретных работодателей - хозяйственных обществ, предприятий, учреждений, организаций, иных организационно-правовых форм (далее - организаций). Постепенно увеличивается количество актов, принимаемых в рамках социального партнерства на уровне регионов, отраслей национальной экономики.

Современное российское трудовое законодательство старается максимально учесть мировой опыт, международно-правовые акты. Более того, в соответствии с Конституцией РФ (ст. 15) общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры Российской Федерации являются составной частью ее правовой системы. Если международным договором Российской Федерации установлены иные правила, чем предусмотренные законом, то применяются правила международного договора.

Международные договоры Российской Федерации с зарубежными государствами и международными организациями заключаются от ее имени уполномоченными федеральными органами. После официального признания, ратификации и одобрения международные договоры в установленном порядке приобретают обязательную силу на всей российской территории.

Таким образом, в Конституции РФ закреплён принцип приоритета международно-правовых норм перед нормами национального законодательства. Аналогичный принцип фиксируется и в отраслевых законах. Эта новая для правовой системы России ситуация предполагает знание международно-правовых норм российскими судами, органами государственной власти и управления и умение применять их.

Кроме того, Конституция РФ (ст. 46) закрепляет право каждого гражданина в соответствии с международными договорами Российской Федерации обращаться в межгосударственные органы по защите прав и свобод человека, если исчерпаны все имеющиеся внутригосударственные средства правовой защиты.

Теперь это не просто теоретическое положение. В результате присоединения России к Факультативному протоколу Международного пакта о гражданских и политических правах 1966 г., который содержит механизм защиты прав человека Комитетом по правам человека, граждане могут использовать и эту возможность. Практическая реализация данной конституционной нормы в перспективе может привести к нестандартным для сегодняшней правовой системы ситуациям.

Вступление в 1996 г. России в Совет Европы даёт российским гражданам дополнительные гарантии для защиты своих прав и налагает на государственные органы дополнительные обязанности по соблюдению прав человека (в том числе и в сфере трудовых отношений).

Проникновение норм международно-правового регулирования в трудовое законодательство России происходит по двум направлениям: во-первых, путем ратификации конвенций и иных актов международных организаций и их органов, участницей (членом) которых является Россия, и, во-вторых, путем заключения Россией двусторонних и многосторонних международно-правовых договоров с другими государствами <1>.

<1> См.: Трудовое право России / Под ред. А.С. Пашкова. СПб., 1994. С. 272.

Первое направление связано с нормотворческой деятельностью Организации Объединенных

Наций (ООН), Международной организации труда (МОТ), европейского регионального объединения государств Совета Европы, Содружества Независимых Государств (СНГ). В первую очередь это конвенции и рекомендации МОТ. Второе направление выступает в виде совместной нормотворческой практики двух или нескольких конкретных государств, заинтересованных в обоюдном или региональном урегулировании вопросов трудового законодательства.

Это, в свою очередь, приводит к изменению сложившихся стереотипов в формировании российской правовой системы и в применении правовых норм. Во-первых, становится возможным и необходимым прямое (непосредственное) применение международных норм в случае их ратификации Российской Федерацией. Во-вторых, международно-правовые нормы включаются в российское законодательство, в структуру конкретных законов. Наконец, в-третьих, реализуются положения, закрепленные в международно-правовых нормах, путем принятия соответствующих актов российской правовой системой и правоприменительной практикой.

Таким образом, международно-правовое регулирование трудовых отношений становится одним из важнейших разделов российского трудового права, что необходимо учитывать и при разрешении трудовых споров.

Большое значение для рассмотрения трудовых споров имеет **судебная практика**. Конституция РФ (ст. 126) сохранила право Верховного Суда РФ давать разъяснения по вопросам практики судов общей юрисдикции, однако без указания на то, что они являются руководящими. Постановления Пленума Верховного Суда РФ не являются источником права и не входят в систему нормативных актов, но содержат судебное толкование соответствующих вопросов, и суды, рассматривая конкретные дела, ориентируются на них и используют для выработки единообразной судебной политики.

Россия - страна континентальной системы права, здесь отсутствует понятие судебного прецедента, однако публикуемые обзоры судебной практики и судебные решения по конкретным делам оказывают определенное влияние на формирование единообразия в применении права, помогая сформулировать аргументацию при принятии решений. Поэтому специалисты в области трудового права и стороны трудового спора не должны игнорировать и этот источник информации.

Глава 2. ОБЩИЕ ВОПРОСЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ РАССМОТРЕНИЯ И РАЗРЕШЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

Конституция Российской Федерации признает право не только на индивидуальные, но и на коллективные трудовые споры (ст. 37). Это право может быть реализовано с использованием установленных федеральным законом способов их разрешения, включая право на забастовку.

До принятия ТК РФ правовые нормы, предусматривающие порядок рассмотрения коллективных трудовых споров, содержались в Федеральном законе от 23 ноября 1995 г. N 175-ФЗ "О порядке разрешения коллективных трудовых споров" (далее - Федеральный закон от 23 ноября 1995 г.).

При принятии ТК РФ нормы данного Закона практически полностью были инкорпорированы в гл. 61 ТК РФ. В то же время ТК РФ развивает положения указанного Закона, определяет некоторые основные понятия, являющиеся принципиальными для данной сферы регулирования трудовых отношений, а также конкретный механизм разрешения коллективного трудового спора на всех стадиях, гарантии для сторон коллективного трудового спора, их ответственность.

До внесения в ТК РФ изменений от 30 июня 2006 г. существовало положение, при котором нормы, регулирующие порядок рассмотрения коллективных трудовых споров, содержались и в Федеральном законе от 23 ноября 1995 г., и непосредственно в ТК РФ.

Такое положение объяснялось отчасти тем, что подписанные Президентом РФ в один день ТК РФ и Кодекс РФ об административных правонарушениях (далее - КоАП РФ) предусматривали разные даты введения их в действие. ТК РФ вводился в действие с февраля, а КоАП РФ - с июля 2002 г. И хотя при принятии ТК РФ практически все положения Федерального закона от 23 ноября 1995 г. были в него включены, тем не менее в данном Законе оставались нормы об ответственности, которые "перекрывали" период между февралем и июлем 2002 г. в плане возможности привлечения субъектов трудовых отношений к административной ответственности. Сегодня это значение Федерального закона от 23 ноября 1995 г. утрачено и он **признан утратившим силу**.

В настоящее время порядок и способы рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров, а также порядок реализации права на забастовку в ходе разрешения коллективного трудового спора определяются гл. 61 ТК РФ. В названии главы уточнено, что она регулирует вопросы не только рассмотрения, но и разрешения коллективных трудовых споров.

Нормы трудового законодательства, регулирующие эти проблемы, распространяются на всех работников, работодателей, а также на объединения работников и работодателей и их полномочные органы.

В определенных случаях может устанавливаться иной порядок разрешения коллективных трудовых споров и ограничения в реализации права на забастовку в той мере, в какой это необходимо в целях защиты основ конституционного строя, нравственности, здоровья, прав и законных интересов других лиц, обеспечения обороны страны и безопасности государства.

Следует отметить, что в целом российское законодательство о труде отвечает стандартам, закрепленным в международном трудовом праве. Например, Комитет по свободе объединения МОТ справедливо считает, что право на забастовку не может рассматриваться как абсолютное право: оно может не только быть объектом общего запрета в исключительных обстоятельствах, но и регламентироваться положениями, определяющими условия осуществления этого основного права или ограничивающими его осуществление <1>.

<1> См.: Свобода объединения и коллективные переговоры. Женева, 1994. С. 69.

Основной понятийный аппарат, раскрывающий содержание юридических категорий, которые являются предметом регулирования [гл. 61 ТК РФ](#), содержится в [ст. 398 ТК РФ](#).

Определение коллективного трудового спора, данное в [ТК РФ](#), выделяет два признака коллективного трудового спора: коллективный характер и особый предмет разногласий.

В [статье 398 ТК РФ](#) дано отличие коллективного трудового спора от индивидуального. Оно определяется тем, что одной из сторон коллективного спора всегда выступает коллектив (группа) работников, имеющих общие интересы в области трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

Нарушение этих интересов может стать предметом разногласий между работниками и работодателем. Однако само по себе наличие разногласий еще не свидетельствует о возникновении коллективного трудового спора. Такой спор возникает, если разногласия не удалось урегулировать.

В качестве важного положения, относящегося к характеристике стороны коллективного спора, необходимо признать четкое представление об организационном единстве работников. Это не любая группа трудящихся, а коллектив, обладающий указанными в законе специфическими чертами.

Анализ [ст. ст. 398, 399, 410 ТК РФ](#) позволяет сделать вывод о том, что стороной коллективного трудового спора могут быть:

члены первичной профсоюзной организации (когда спор возникает на уровне организации, ее филиала или представительства, иного обособленного структурного подразделения);

члены профессионального союза или профсоюза, входящего в состав соответствующего объединения (когда речь идет о споре на уровне отрасли, профессии и т.п.);

коллектив работников, занятых у определенного работодателя (независимо от того, является он физическим лицом либо организацией) или работающих в обособленном структурном подразделении юридического лица.

Таким образом, говоря о коллективном трудовом споре, следует понимать, что речь идет о работах, связанных определенным организационным единством (члены профсоюза, работники организации, ее филиала или представительства) и объединенным общими профессиональными (социально-трудовыми) интересами. Соответственно, всякого рода вопросы проведения "акций солидарности" и иных способов выражения поддержки работникам иных организаций (и даже иных стран!) не являются предметом коллективного трудового спора и не регулируются трудовым законодательством РФ.

Федеральный закон от 23 ноября 1995 г. называл в качестве стороны коллективного трудового спора лишь работников и работодателей ([ст. 2 Закона](#)). [ТК РФ](#) расширил этот круг, включив в него на всех стадиях не только собственно работников и работодателей, но и их представителей.

Так, интересы работников при рассмотрении трудовых споров с работодателем представляют первичная профсоюзная организация или иные представители, избираемые работниками. За пределами организации интересы работников представляют только профсоюзы - в лице их территориальных организаций, объединений и объединений территориальных организаций.

При наличии в организации профсоюза (или профсоюзов) работники, не являющиеся его (их) членами, могут уполномочить орган первичной профорганизации на представительство своих интересов, в том числе и в вопросах разрешения коллективных трудовых споров.

При отсутствии в организации первичной профорганизации, а также при наличии профорганизации, объединяющей менее половины работников, на общем собрании (конференции) работники могут поручить представление своих интересов указанной профорганизации либо иному представителю.

Вопрос представительства работников имеет принципиальнейшее практическое значение. Он напрямую связан с реализацией такого принципа социального партнерства, как **полномочность** представителей сторон (ст. 24 ТК РФ). Проведение коллективных переговоров, заключение коллективных договоров, вхождение в процедуру коллективного трудового спора со стороны работодателя целесообразны и возможны только при условии наличия соответствующих полномочий у представителей работников, которые к тому же представляют не отдельную группу, а определенное в законодательстве количество работников (подробнее о понятии представителей работников см. ст. ст. 29 - 31 ТК РФ).

Складывающаяся судебная практика по вопросам возникновения коллективного трудового спора в обособленном структурном подразделении отличается разнообразными подходами.

Дело в том, что Гражданский кодекс РФ (далее - ГК РФ) и ТК РФ по-разному понимают сам термин **"обособленное структурное подразделение"**. В ГК РФ его синонимами являются исключительно филиалы и представительства. ТК РФ же добавляет (через запятую) и "иное обособленное структурное подразделение" (см. ст. ст. 399, 410 ТК РФ), что создает определенные трудности, ибо на практике организационные структуры работодателей с точки зрения "обособленности" отличаются чрезвычайной пестротой. Это находит свое отражение даже в практике Верховного Суда РФ <1>.

<1> См. информацию о признании забастовок ЗАО "Серебро Магадана", "Башкирские авиалинии" действительными или недействительными // Бюллетень Верховного Суда РФ (далее - БВС РФ). 2005. N 4; 2006. N 1, 12.

Из практических соображений важно четко определить, какое объединение работников может быть признано стороной коллективного трудового спора, а какое - нет.

Как правило, должен соблюдаться принцип единства стороны коллективно-договорного процесса и коллективного трудового спора. Так, если спор возникает в ходе коллективных переговоров, его стороной выступают работники, участвующие через своих представителей в переговорах. В случае возникновения спора по причине невыполнения коллективного договора одной из сторон будут признаны работники, от имени которых этот коллективный договор заключен.

Вполне допустимы ситуации, когда коллективный договор не выполняется по отношению к работникам одной бригады или одного из структурных подразделений организации. Такие коллективы не могут выступать стороной коллективного трудового спора. Для того чтобы защитить свои интересы, им надо обратиться в представительный орган, заключивший данный коллективный договор. Представитель работников может в соответствии со ст. 399 ТК РФ выдвинуть требования к работодателю.

Коллективный трудовой спор возникает между работниками и работодателем или работодателями, т.е. вторая сторона спора также может быть представлена своеобразным коллективом - работодателями данной отрасли, территории и т.п.

Коллективный характер одной или обеих сторон разногласий сам по себе не может служить безусловным основанием для признания возникшего конфликта коллективным трудовым спором. Существует второй обязательный признак, характеризующий коллективный трудовой спор, - его предмет. Такой спор может возникнуть по поводу установления и изменения условий труда, заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений, отказа работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии актов, содержащих нормы трудового права, в организации.

Условия труда устанавливаются законом и нормативными правовыми актами, включая указы Президента РФ, постановления Правительства РФ, акты министерств и ведомств. Применительно к коллективным трудовым спорам имеют значение лишь те условия труда, которые установлены или могут быть установлены работодателем. Например, в соответствии со ст. 144 ТК РФ работодатель имеет право устанавливать различные системы премирования, стимулирующих доплат и надбавок с учетом мнения представительного органа работников. В процессе разработки или изменения положения о премировании или о надбавке за высокое профессиональное мастерство возможен коллективный трудовой спор. В то же время при изменении размера районного коэффициента такой спор не возникает, поскольку данное условие труда устанавливается не работодателем, а органами государства.

Коллективно-договорные акты (коллективный договор и соглашение) также имеют целью определение условий труда для конкретного объединения работников. Однако их содержание шире. Они могут регулировать и коллективные трудовые отношения (например, порядок осуществления контроля за соблюдением коллективного договора), а также содержать обязательства работодателя по строительству жилья, осуществлению мероприятий по охране труда и т.п.

Кроме того, при заключении коллективно-договорных актов возможны разногласия по поводу определения порядка проведения переговоров, признания легитимности представителей сторон и т.п. Такого рода споры также являются коллективными.

Предметом коллективного трудового спора признается и выполнение коллективных договоров, соглашений, в том числе толкование их положений.

Таким образом, коллективный трудовой спор возникает между коллективными участниками (хотя бы одной его стороной является коллектив) и направлен на защиту тех прав работников, которые связаны с их участием в правовом регулировании трудовых отношений и реализации норм, установленных в порядке коллективно-договорного регулирования.

Для того чтобы неурегулированные разногласия между работниками и работодателями были квалифицированы как коллективный трудовой спор, необходимо наличие обоих указанных признаков. Если спор характеризуется лишь одним из них, его нельзя признать коллективным. Поэтому споры по поводу применения положений законов и нормативных правовых актов, в том числе правовых норм, устанавливающих правила проведения забастовки, не могут рассматриваться в качестве коллективных, даже если они затрагивают интересы всех работников организации.

Такой позиции придерживалась и судебная практика в ходе применения аналогичных положений ранее действовавшего законодательства <1>. Так, оценивая решение суда первой инстанции о признании забастовки работников локомотивных бригад государственного унитарного предприятия "Октябрьская железная дорога" незаконной, Судебная коллегия указала, что попытка суда рассматривать разногласия, возникшие между работниками и работодателем по поводу нарушения индивидуальных трудовых прав работников, как коллективный трудовой спор в широком смысле неправомерна. Признаны ошибочными высказывания суда о том, что понятие "коллективный трудовой спор", применяемое в иных законах, должно толковаться в широком смысле исходя из многосубъектного состава участников спора независимо от предмета спора. Верховный Суд РФ подчеркнул, что применению подлежит определение коллективного трудового спора, данное законодательством, и счел недопустимым расширительное толкование понятия "коллективный трудовой спор".

<1> См.: [Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 23 ноября 1998 г. \(дело N 78Г98-39\)](#) // СПС "КонсультантПлюс".

Не является коллективным трудовым спором несогласие одной из сторон (работодателя или работников) с решением органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации об установлении минимума необходимых работ (услуг) в организации (филиале, представительстве), в которой проводится забастовка.

Нельзя отнести к коллективным спорам и дело о признании забастовки незаконной.

Коллективный трудовой спор может возникнуть на стадии коллективных переговоров и носить "преддоговорный" характер. По общепринятой международной классификации такой спор считается спором **интересов**, т.е. спором, возникшим из конфликта интересов, когда юридических прав ни у одной стороны еще не возникло. Иногда такие споры называют экономическими, подчеркивая их неправовой характер.

Моментом начала такого коллективного трудового спора признается **день** составления протокола разногласий в ходе проведения коллективных переговоров.

Спор интересов может возникнуть на любом уровне осуществления коллективно-договорного регулирования трудовых отношений: отраслевом, региональном, территориальном и др.

К спорам интересов надо отнести и споры, возникающие на уровне организации по поводу установления или изменения условий труда без заключения коллективного договора, а также споры об отказе работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии локальных нормативных актов о труде (см. [ст. 372 ТК РФ](#)). Примером такого рода споров может служить спор об изменении локального положения об оплате труда или утверждении правил внутреннего трудового распорядка. В отличие от "преддоговорных" названные споры начинаются с момента отклонения работодателем всех или части требований работников.

Другая категория коллективных трудовых споров - споры **права**, являющаяся наиболее распространенной на сегодня категорией споров. Это разногласия о выполнении условий заключенного коллективного договора, соглашения.

Момент начала таких споров - **день** сообщения решения работодателя об отклонении всех или части требований работников или несообщение работодателем своего решения в установленный **ТК РФ** срок.

Споры права могут возникнуть лишь на уровне организации, поскольку обязательства по соблюдению условий как коллективного договора, так и соглашения несут конкретные работодатели, а не их представители на коллективных переговорах (см. **ст. 25 ТК РФ**).

Проблема невыполнения соглашения в целом или отдельных его положений должна решаться путем выдвижения требований конкретному работодателю. Если требования остаются неудовлетворенными или работодатель не дает ответа в установленный срок, возникает коллективный трудовой спор. Этот спор разрешается на уровне организации.

Возможны ситуации, когда отраслевое соглашение не выполняется несколькими или даже большинством работодателей отрасли. Безусловно, в этом случае возможны согласованные действия работников, например одновременное выдвижение требований, проведение предупредительной забастовки во всех организациях отрасли, пикетирование. Однако порядок выдвижения требований и, главное, субъект, ответственный за выполнение соглашения, не меняются.

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

Невыполнение таких положений не может рассматриваться в качестве основания для возникновения коллективного трудового спора, так как независимо от воспроизведения эти нормы сохраняют свою юридическую природу - они считаются нормами законодательства. Их действие во времени определяется вступлением в законную силу соответствующего акта. Обязанность их выполнять существует независимо от факта включения в коллективный договор, соглашение. Следовательно, невыполнение их работодателем должно быть признано нарушением трудового законодательства, а не коллективного договора.

Нельзя признать коллективным трудовым спором и разногласия по поводу задержки выплаты заработной платы, если регулярность и конкретные сроки ее выплаты предусмотрены коллективным договором.

В этом случае работодатель нарушает не коллективный договор, а нормы **ТК РФ**, предусматривающие обязанности выплачивать работнику заработную плату (**ст. 56 ТК РФ**) и соблюдать сроки выплаты (**ст. 136 ТК РФ**). Коллективный договор в данной ситуации лишь уточняет законодательство, определяя размер оплаты труда и конкретную дату произведения выплат. Сами же обязательства работодателя вытекают из соответствующих норм **ТК РФ** и факта заключения трудового договора с работником.

Такой спор должен рассматриваться в порядке, предусмотренном для разрешения индивидуальных трудовых споров.

Основным критерием для разграничения коллективных трудовых споров и индивидуальных трудовых споров, так или иначе связанных с содержанием коллективного договора, должен служить факт установления конкретной обязанности работодателя в законе либо в коллективно-договорном акте.

Неисполнение обязанности, предусмотренной коллективным договором (например, положения о предоставлении работникам, длительное время работающим в организации, дополнительного отпуска за счет средств работодателя), несомненно, должно рассматриваться как нарушение (невыполнение) коллективного договора. В том же случае, когда законом устанавливается обязанность работодателя (например, выдавать средства индивидуальной защиты), а коллективный договор определяет порядок выполнения этой обязанности (конкретные сроки, нормы, очередность выдачи и т.п.), квалификация действий работодателя должна основываться в первую очередь на наличии (отсутствии) нарушения нормы закона.

Состав участников конкретного коллективного трудового спора зависит от круга вопросов, являющихся предметом спора, и от уровня, на котором этот спор возникает (от отдельной организации до, например, отрасли или территории, региона).

Предметом разногласий (впоследствии и спора) могут быть практически любые аспекты условий труда на стадии как их установления, так и применения (при этом ТК РФ особо выделяет вопросы заработной платы). Эти условия могут устанавливаться на уровне организации в коллективных договорах и иных локальных нормативных актах, а за пределами организации - на уровне соглашений. Поэтому важно определить, входит ли регулирование тех или иных вопросов в компетенцию соответствующего работодателя или представителей работодателей. Если же установление определенных параметров входит в компетенцию государства и его органов, то спора по поводу их установления быть не может.

На практике иногда в текст коллективного договора в целях информации включаются положения законодательства о труде. В случае невыполнения работодателем этих позиций коллективного договора и возникновения разногласий они не обязательно перерастают именно в коллективный трудовой спор. Каждый работник, чьи права ущемлены фактическим невыполнением работодателем положений законодательства (включая и воспроизведенных в коллективном договоре), вправе защищать свои индивидуальные права в порядке, предусмотренном для разрешения индивидуальных трудовых споров.

Например, Федеральный закон от 23 ноября 1995 г. не регулировал трудовые споры, возникавшие в связи с коллективной защитой индивидуальных трудовых прав работников. По мнению Верховного Суда РФ, Федеральный закон "О порядке разрешения коллективных трудовых споров" не должен был применяться к случаям прекращения работы, вызванным нарушением прав работников на своевременную оплату, что является коллективной защитой индивидуальных трудовых прав работников <1>.

<1> См.: БВС РФ. 1998. N 10.

Таким образом, спор по поводу задержки выплаты заработной платы не может быть признан коллективным. В этом случае возникает индивидуальный трудовой спор между каждым работником, считающим, что этим фактом ущемлены его интересы, и работодателем. Трудовое и процессуальное законодательство не предусматривает возможности предъявления "групповых" ("объединенных") исков.

Следует иметь также в виду, что при заключении коллективного договора или соглашения могут обсуждаться, а затем и быть включены в эти акты вопросы, выходящие за пределы чисто трудовых отношений, хотя косвенно и связанные с трудом работников. Тем не менее и эти вопросы могут стать предметом коллективного трудового спора.

ТК РФ допускает возникновение коллективного трудового спора в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии актов, содержащих нормы трудового права, в организациях.

Вся концепция правового регулирования коллективных трудовых споров построена на стимулировании сторон к поиску компромиссных решений, поэтому важная роль отводится примирительным процедурам. Эти процедуры представляют собой способ разрешения коллективного трудового спора с помощью достижения согласованного решения. Примирительные процедуры реализуются при рассмотрении коллективного трудового спора в примирительной комиссии, с участием посредника и (или) в трудовом арбитраже. В целях повышения эффективности примирительных процедур стороны трудового отношения могут воспользоваться Рекомендацией МОТ N 92 "О добровольном примирении и арбитраже" (1951 г.), которая определяет принципы формирования и деятельности названных в ТК РФ форм осуществления примирительных процедур <1>.

<1> Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. Женева, 1966. С. 1045, 1046.

В частности, органы по примирению, создаваемые на смешанной основе, например примирительная комиссия, должны включать равное число представителей от работодателей и работников. Примирительная процедура должна быть бесплатной и оперативной: сроки рассмотрения спора должны сводиться к минимуму. В ходе разрешения спора МОТ рекомендует воздержаться от проведения забастовок. Все соглашения, достигнутые в ходе переговоров по примирению, составляются в письменной форме и имеют равную силу с иными договорами и соглашениями сторон, например с коллективными договорами.

Российским законодательством избраны три этапа разрешения коллективного трудового спора и, соответственно, названы три органа, которые участвуют в его рассмотрении: примирительная комиссия,

посредник и трудовой арбитраж.

В ТК РФ суд не назван в числе органов, рассматривающих коллективные трудовые споры. К его компетенции относится лишь рассмотрение вопросов о законности проведения забастовок.

При определении момента начала коллективного трудового спора ТК РФ называет в качестве субъектов спора не только работодателей и работников, но и их представителей.

Возможны два варианта определения дня возникновения начала коллективного трудового спора. Первый - день сообщения решения работодателя (его представителя) об отклонении всех или части требований работников (их представителей); второй - по истечении определенного срока (три рабочих дня) с момента предъявления требований работников (см. ст. 400 ТК РФ).

В отличие от ранее действовавшей редакции дата составления протокола разногласий не признается началом коллективного трудового спора, т.е. само по себе наличие разногласий не влечет автоматического возникновения спора. Для его начала работникам необходимо выдвинуть требования работодателю в установленном ст. 399 ТК РФ порядке.

Конституция РФ, закрепляя право на коллективные трудовые споры, предусматривает и возможность такой стадии этих споров, как забастовка.

Статья 398 ТК РФ дает ее легальное определение. **Забастовка - временный добровольный отказ работников от исполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) в целях разрешения коллективного трудового спора.**

Сама по себе забастовка - это действие, всегда ограниченное во времени. Продолжительность забастовки должна быть указана в решении о ее объявлении (см. ст. 410 ТК РФ). В процессе проведения забастовки работники и их представители должны продолжать примирительные процедуры.

Законодательство Российской Федерации предлагает четкое определение понятия "забастовка", которое не во всем совпадает с представлениями, принятыми международным профсоюзным движением. Однако это понятие закреплено законом и обязательно в практике правоприменения.

Международная практика и опыт зарубежных стран выработали представление о забастовке как специфическом коллективном действии трудящихся, которое может проявляться в различных формах и преследовать различные цели. Классической формой считается полная остановка работы. Однако существуют и другие виды забастовочных действий, например замедленный ритм работы, работа строго по правилам, повторяющиеся остановки работы.

Различаются забастовки и по целям. Можно выделить политические и экономические забастовки, забастовки солидарности, предупредительные забастовки. Основной трудовой обязанностью работника в соответствии с заключенным трудовым договором является выполнение работы по определенной специальности, квалификации или должности, т.е. трудовой функции. Как правило, именно эта обязанность не исполняется - работа организации или ее обособленного структурного подразделения приостанавливается.

Российское законодательство признает забастовкой и частичный отказ от выполнения трудовых обязанностей. Поэтому вполне возможны такие виды забастовочных действий, как замедление темпа работы, повторяющиеся остановки и т.п. Вместе с тем так называемая работа по правилам по российскому законодательству не может признаваться забастовкой, поскольку в этом случае работники не отказываются от выполнения трудовых обязанностей, а напротив, scrupulously соблюдают все существующие правила и инструкции.

Глава 3. ВЫДВИЖЕНИЕ ТРЕБОВАНИЙ РАБОТНИКАМИ, ИХ ПРЕДСТАВИТЕЛЯМИ И ИХ РАССМОТРЕНИЕ

§ 1. Выдвижение требований работниками и их представителями

ТК РФ предоставляет право выдвижения требований в рамках коллективного трудового спора только работникам и их представителям (о понятии "представители" см. ст. ст. 29 - 31, 40 ТК РФ). Работодатели и их представители таким правом не обладают.

Требования работников и их представителей могут выдвигаться как на стадии заключения коллективного договора, так и в целях его изменения (в пределах срока действия договора), при разработке локальных нормативных актов (когда ТК РФ предусматривает учет мнения представителей работников), а также в других случаях, когда регулирование условий труда зависит от работодателя и затрагивает интересы работников.

Из этого следует, что требования работников или их представителей сначала выдвигаются в рамках

отдельно взятой организации (филиала, представительства), т.е. на том уровне, где заключаются коллективные договоры, принимаются локальные нормативные акты, невыполнение положений которых может быть причиной коллективного трудового спора.

Такие требования могут выдвигаться и работниками, работающими у индивидуального предпринимателя.

Эти требования утверждаются на собрании (конференции) работников организации (филиала, представительства). ТК РФ определяет критерии правомочности собрания и конференции (более половины - для собрания и две трети избранных делегатов - для конференции). Поскольку ТК РФ не определяет условия принятия решений, то следует исходить из общего традиционного правила - решение об утверждении требований может приниматься простым большинством голосов от присутствующих на собрании (конференции).

Следует иметь в виду, что требования, выдвинутые на заседании выборного профсоюзного органа, должны быть утверждены на собрании или конференции работников.

При наличии в организации нескольких профсоюзов (первичных организаций профсоюзов) они должны согласовать свои требования заранее или вынести их на рассмотрение общего собрания (конференции), которое принимает окончательное решение относительно количества и содержания требований, предъявляемых работодателю.

4. Требования работников могут выдвигаться в связи с возникшими разногласиями:

с установлением, изменением, выполнением условий коллективного договора;

с установлением либо изменением условий труда; с выполнением (невыполнением) условий соглашения (отраслевого, регионального, профессионального и т.п.);

с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников в случаях, установленных законом, коллективным договором, соглашением.

Исходя из общих принципов социального партнерства, ТК РФ обязывает работодателя предоставить работникам или их представителям необходимое помещение для проведения собрания (конференции) по выдвижению требований и не препятствовать его (ее) проведению.

Письменная форма изложения требований работников - обязательное условие для процедуры коллективного трудового спора. Эта форма может быть любой, главное - зафиксировать факт получения работодателем этих требований в письменной форме.

Несоблюдение установленной формы лишает работников права ссылаться на нарушение их прав (уклонение от получения требований и от участия в примирительных процедурах).

Способ передачи требований представителю работодателя законом не установлен. Они могут быть отправлены почтой, факсом, электронной почтой, телефонограммой, переданы лично. При этом необходимо зафиксировать факт и дату получения требований работодателем.

Отсутствие такого доказательства лишает работников возможности предъявить претензии к работодателю и привлечь его к ответственности за уклонение от соблюдения процедур рассмотрения коллективного трудового спора.

Аналогичная процедура предусмотрена для выдвижения и направления требований профсоюзов и их объединений по отношению к соответствующим сторонам социального партнерства.

Существенной гарантией для работников и их представителей является возможность направления копии требований в соответствующий государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров.

Раньше им являлась Служба по урегулированию коллективных трудовых споров, деятельность которой регулировалась ТК РФ, а также Положением о ней, утв. Постановлением Правительства РФ от 15 апреля 1996 г. N 468 (с изм. и доп.).

В настоящее время таким органом является Федеральная служба по труду и занятости (Роструд). Ее полномочия в сфере урегулирования коллективных трудовых споров определены ТК РФ и соответствующими постановлениями Правительства РФ. Так, Постановлением Правительства РФ от 6 апреля 2004 г. N 156 (с посл. доп. и изм.) были определены вопросы Федеральной службы по труду и занятости, а Постановлением Правительства РФ от 30 июня 2004 г. N 324 (с посл. доп. и изм.) определено, что Министерство здравоохранения и социального развития Российской Федерации осуществляет координацию и контроль деятельности находящейся в его ведении Федеральной службы по труду и занятости.

8. В случае получения копии требований представителей работников Роструд обязан проверить получение требований другой стороной коллективного трудового спора.

§ 2. Рассмотрение требований работников, профессиональных союзов и их объединений

ТК РФ обязывает работодателя (в том числе индивидуального предпринимателя) принять к рассмотрению требования работников и определяет достаточно жесткие сроки для реагирования на принятые требования. В течение **трех рабочих дней** он должен дать представительному органу работников **письменный ответ** о принятом решении.

Если работодатель принимает решение об удовлетворении требований работников, коллективного трудового спора не возникает.

Если ответ работодателя является отрицательным или не получен в установленный срок, то с этого дня и начинается коллективный трудовой спор.

Дисциплинарному взысканию или штрафу подвергаются представители работодателя, уклоняющиеся от получения требований работников.

Кроме того, уклонение работодателя или его представителя от получения требований работников и от участия в примирительных процедурах, в том числе непредоставление помещения для проведения собрания (конференции) работников в целях выдвижения требований или создание препятствий проведению такого собрания (такой конференции), влечет наложение административного штрафа в размере от одной тысячи до трех тысяч рублей (ст. 5.32 КоАП РФ).

ТК РФ регулирует аналогичные процедуры для представителей работодателей (объединений работодателей), обязывая их принять к рассмотрению требования профсоюзов (их объединений). Срок для ответа в данном случае - один месяц.

Глава 4. ПРИМИРИТЕЛЬНЫЕ ПРОЦЕДУРЫ

ТК РФ максимально ориентирует стороны коллективного трудового спора на его разрешение в рамках примирительных процедур, справедливо считая забастовку крайней мерой разрешения спора. В [статье 401](#) ТК РФ перечислены все этапы и варианты примирительных процедур: примирительная комиссия, посредник и (или) трудовой арбитраж. Конкретные процедуры каждого из этапов закреплены в соответствующих статьях ТК РФ.

Рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией является **обязательным этапом**. Только при недостижении согласия в примирительной комиссии стороны коллективного трудового спора могут перейти к другим этапам и использовать соответствующие механизмы - пригласить посредника или передать спор на рассмотрение трудового арбитража.

Рассмотрение коллективного трудового спора в примирительной комиссии - это шанс для сторон трудовых отношений разрешить спор самостоятельно. Если попытка не удастся, то стороны переходят к следующим этапам рассмотрения спора. При этом стороны вправе выбрать любой из вариантов, т.е. рассмотреть спор, используя услуги посредника, или перенести его на рассмотрение трудового арбитража, а также последовательно пройти все эти стадии.

Следовательно, возможны три сценария развития коллективного трудового спора (в различных сочетаниях):

примирительная комиссия - посредничество;

примирительная комиссия - трудовой арбитраж;

примирительная комиссия - посредничество - трудовой арбитраж.

Особенностью российской системы примирительных процедур является использование всех трех форм, причем на каждой стадии у сторон есть выбор. Однако примирительная комиссия является обязательным этапом.

После завершения работы примирительной комиссии, если участники спора не пришли к согласованному решению, они могут пригласить посредника или приступить к созданию трудового арбитража.

Если стороны выбрали посредничество, но оно не принесло желаемых результатов, у сторон опять появляется выбор - создать трудовой арбитраж или приступить к проведению забастовки.

Установленный законом примирительный порядок разрешения коллективного трудового спора соответствует международным актам о труде. Так, Рекомендация МОТ N 92 "О добровольном примирении и арбитраже" (1951) предписывает для разрешения трудовых конфликтов между предпринимателями и трудящимися создавать органы по добровольному примирению, ориентируя тем самым как стороны трудовых отношений, так и государства - члены организации на использование

примирительных процедур.

В соответствии с Рекомендацией в органы по добровольному примирению, создаваемые на смешанной основе, должно входить равное число представителей от предпринимателей и от трудящихся. Это положение в полной мере учтено при определении принципов и порядка формирования примирительной комиссии (см. [ст. 402 ТК РФ](#)).

Рекомендация советует воздержаться от забастовок и локаутов в течение всего времени ведения переговоров о примирении, что также нашло отражение в [ТК РФ](#): правом на забастовку работники могут воспользоваться лишь после завершения примирительных процедур (кроме предупредительной).

Примирительная комиссия, создаваемая для рассмотрения коллективного трудового спора, отличается от органа, который создается для ведения коллективных переговоров (см. [ст. 37 ТК РФ](#)).

За сторонами остается право на любом этапе осуществить уведомительную регистрацию спора в Роструд.

Стороны не имеют права уклоняться от участия в примирительных процедурах. Для работодателя это означает возможность привлечения к административной ответственности, а для работников и их представителей - признание забастовки недействительной (если до нее дойдет дело).

Все участники примирительных процедур, а также Роструд должны максимально использовать возможности для разрешения коллективного трудового спора, соблюдая при этом установленные в [ТК РФ](#) сроки, хотя при определенных условиях последние по согласованию сторон могут быть продлены.

Уклонение работодателя или его представителя от участия в примирительных процедурах, в том числе непредоставление помещения для проведения собрания (конференции) работников в целях выдвижения требований или создание препятствий проведению такого собрания (такой конференции), влечет наложение административного штрафа в размере от одной тысячи до трех тысяч рублей ([ст. 5.32 КоАП РФ](#)).

Полномочия иных представительных органов работников (кроме профсоюзов) должны оформляться соответствующими документами (например, выпиской из протокола общего собрания (конференции)).

Ранее [ТК РФ](#) не предусматривал в ходе разрешения коллективного трудового спора возможности использования таких форм поддержки своих требований со стороны работников, как проведение собраний, митингов, демонстраций, пикетирования (правда, это положение было отражено в Федеральном законе от 23 ноября 1995 г.).

Теперь дополнения, внесенные в [ст. 401 ТК РФ](#), предоставляют работникам возможность использования таких форм воздействия на другую сторону, причем использование этих форм поддержки требований допускается в период рассмотрения и разрешения коллективного трудового спора, включая период организации и проведения забастовки.

Безусловно, подобные мероприятия должны проводиться с соблюдением установленных в законодательстве правил, а также с соблюдением, например, правил внутреннего трудового распорядка (т.е. за пределами рабочего времени).

Глава 5. РАССМОТРЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ТРУДОВОГО СПОРА ПРИМИРИТЕЛЬНОЙ КОМИССИЕЙ

[ТК РФ](#) закрепляет подробную "технология" рассмотрения коллективного трудового спора примирительной комиссией.

Примирительная комиссия является обязательным первым этапом рассмотрения любого коллективного трудового спора. Это означает, что ее создание необходимо не только при рассмотрении споров, возникающих в рамках отдельно взятой организации (работодателя), но и на любом другом уровне (вне организации) - на уровне отрасли, территории, региона и т.д.

Законодатель предусматривает достаточно жесткие сроки, в пределах которых должна быть создана примирительная комиссия, - **до трех рабочих дней** со дня начала коллективного трудового спора.

Поскольку примирительная комиссия формируется из представителей сторон коллективного трудового спора на равноправной основе, то для того, чтобы она была создана на уровне организации (работодателя), необходимо наличие совместного решения о создании комиссии, которое оформляется соответствующим приказом (распоряжением) работодателя и решением представителя работников.

На уровнях выше локального решения о создании примирительных комиссий оформляются соответствующими актами (приказом, распоряжением, постановлением) представителями работодателей и работников.

Участие в создании примирительной комиссии и работа в ней являются обязанностью сторон коллективного трудового спора, которые не могут уклоняться от выполнения этой обязанности.

Примирительная комиссия рассматривает спор в срок до **пяти рабочих дней** с момента издания актов о ее создании. При взаимном согласии сторон этот срок может быть продлен, что оформляется протоколом.

Примирительная комиссия самостоятельно определяет порядок своей работы. Результаты работы могут выразиться в двух вариантах.

Если стороны **пришли к соглашению**, то согласованное принятое решение оформляется протоколом. В нем стороны самостоятельно определяют порядок и сроки исполнения решения, которое имеет для них обязательную силу. В этом случае спор считается разрешенным.

Рекомендация МОТ N 92 подчеркивает, что все соглашения, достигнутые сторонами в ходе переговоров по примирению, имеют равную силу с договорами, заключаемыми в обычном порядке, т.е. коллективными договорами, соглашениями.

Возможен другой вариант: стороны **не достигают согласия**. В этом случае стороны обязаны продолжить примирительные процедуры, определяя в рамках дальнейших переговоров возможность приглашения для рассмотрения спора посредника или принятия решения о создании трудового арбитража.

Существенную помощь сторонам спора на этой стадии могут оказать **Рекомендации** об организации работы по рассмотрению коллективного трудового спора примирительной комиссией, утв. Постановлением Минтруда России от 14 августа 2002 г. N 57. **Они могут применяться в той части, в которой не противоречат действующей редакции ТК РФ.**

Глава 6. РАССМОТРЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ТРУДОВОГО СПОРА С УЧАСТИЕМ ПОСРЕДНИКА

Если стороны не достигли соглашения в примирительной комиссии, то они вправе пригласить посредника, на что им дается **три рабочих дня** после составления протокола разногласий.

Посредника стороны могут выбрать самостоятельно (при наличии взаимного согласия по его кандидатуре) или же обратиться в Роструд с просьбой дать рекомендации по кандидатуре посредника. Посредником может быть любой независимый квалифицированный специалист. Не запрещено выступать в роли посредника и сотрудникам Роструда.

Как и на предыдущем этапе рассмотрения коллективного трудового спора (в примирительной комиссии), стороны самостоятельно определяют порядок рассмотрения спора с участием посредника.

На весь этап посредничества сторонам отводится максимум 10 рабочих дней: три дня для выбора посредника и еще семь дней для рассмотрения спора с его участием. По соглашению сторон этот срок может быть продлен (ст. 401 ТК РФ).

Совершенно очевидна вспомогательная роль посредника, который, используя свои знания и полученную от сторон информацию, пытается предложить сторонам взаимоприемлемое решение по существу коллективного трудового спора. В результате (как и в примирительной комиссии) стороны либо принимают согласованное решение, либо, составив протокол разногласий, переходят к следующей стадии коллективного трудового спора - передают спор на рассмотрение трудового арбитража.

Таким образом, фигура посредника при рассмотрении коллективного трудового спора не является обязательной, хотя пренебрегать такой возможностью продолжить примирительные процедуры не стоит, а само посредничество может быть вполне эффективной примирительной процедурой.

Сведения, которые становятся известными посреднику в процессе рассмотрения конкретного спора, должны носить для него конфиденциальный характер. Они не подлежат разглашению.

Поскольку участие в рассмотрении трудового спора не является для посредника его основной работой, то в отношении его может быть предусмотрено предоставление различного рода компенсаций.

Например, на период участия в разрешении коллективного трудового спора посредник может освобождаться от основной работы с сохранением среднего заработка - с согласия его работодателя и за счет приглашающих его участников коллективного трудового спора; он может получать специально оговоренное вознаграждение (от указанных выше сторон коллективного трудового спора).

Размер и условия предоставления компенсаций должны оговариваться соглашением сторон коллективного трудового спора.

Стороны должны приступить к созданию трудового арбитража, если в течение трех рабочих дней с момента обращения в Роструд по урегулированию коллективных трудовых споров они не выбрали

посредника.

С целью оказания практической помощи территориальным органам по урегулированию коллективных трудовых споров федеральным подразделениям органов исполнительной власти субъектов РФ, на которые возложены функции по урегулированию коллективных трудовых споров, Постановлением Минтруда России от 14 августа 2002 г. N 58 утверждены **Рекомендации** об организации работы по рассмотрению коллективного трудового спора с участием посредника. **Они могут применяться в той части, в которой не противоречат действующей редакции ТК РФ.**

Глава 7. РАССМОТРЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ТРУДОВОГО СПОРА В ТРУДОВОМ АРБИТРАЖЕ

Трудовой арбитраж - один из трех возможных вариантов досудебного развития коллективного трудового спора. Трудовой арбитраж является временно действующим органом, создаваемым для рассмотрения конкретного коллективного трудового спора в случае, если стороны использовали другие процедуры (**ad hoc**).

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

Как и все остальные формы примирительных процедур, он носит, как правило, добровольный характер, так как создается при наличии одновременно двух условий: согласие сторон на рассмотрение спора в трудовом арбитраже и соглашение сторон в письменной форме об обязательном выполнении решений арбитража.

Добровольный характер трудового арбитража проявляется в том, что он может быть создан только по соглашению сторон. Исключение предусмотрено для организаций, в которых законом запрещено или ограничено проведение забастовок, создание трудового арбитража обязательно (см. **ч. 7 ст. 404, ч. ч. 1 и 2 ст. 413 ТК РФ**).

По смыслу **ст. 404 ТК РФ** и в соответствии с положениями Рекомендации МОТ N 92 любая из сторон может проявить инициативу и предложить перейти к рассмотрению спора в трудовом арбитраже, но создается он совместно сторонами. Сформировать трудовой арбитраж без участия работодателя (если он уклоняется от продолжения примирительных процедур) невозможно.

В то же время для создания трудового арбитража необходимо обратиться в Федеральную службу по труду и занятости (Роструд).

Процедура создания трудового арбитража может начинаться реализовываться в случаях, предусмотренных законодательством:

при недостижении согласия в примирительной комиссии (**ч. 8 ст. 402 ТК РФ**);

в случае уклонения одной из сторон коллективного трудового спора от участия в создании или работе примирительной комиссии (**ч. 1 ст. 406 ТК РФ**);

в случае сознательного выбора сторонами коллективного трудового спора варианта рассмотрения его в трудовом арбитраже, минуя стадию рассмотрения с участием посредника;

в случае если на первом этапе рассмотрения коллективного трудового спора (три рабочих дня) стороны не пришли к соглашению по его кандидатуре (**ч. 1 ст. 403 ТК РФ**);

в случае если участие посредника в рассмотрении коллективного трудового спора не принесло результата и стороны по-прежнему имеют несогласованные позиции;

в случае если его создание является обязательным - для некоторых категорий работников, которые не имеют права на забастовку (**ст. 413 ТК РФ**).

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

В образовании трудового арбитража участвуют представители работников и представители работодателя (работодателей), заинтересованные в разрешении спора, и Роструд, поскольку этот государственный орган специально назван в качестве одного из участников формирования трудового

арбитража.

Он на равных со сторонами спора участвует как в создании трудового арбитража, так и в определении его состава, выработке регламента, определении полномочий. Таким образом, трудовой арбитраж фактически является неким "тройственным" органом, который может урегулировать коллективный трудовой спор.

На создание трудового арбитража и рассмотрение в нем спора сторонам отводится максимум **восемь рабочих дней: три дня** с момента окончания рассмотрения коллективного трудового спора примирительной комиссией или посредником для создания арбитража и **пять дней** для рассмотрения спора. В рассмотрении коллективного трудового спора в трудовом арбитраже участвуют представители сторон спора.

ТК РФ в общих чертах определяет полномочия трудового арбитража при рассмотрении коллективного трудового спора.

Поскольку рассмотрение коллективного трудового спора в трудовом арбитраже никогда не является его первой стадией (этому предшествует как минимум рассмотрение спора в примирительной комиссии, а возможно и при участии посредника), то арбитраж не должен рассматривать (и пересматривать) вопросы, по которым стороны пришли к согласию.

Кроме того, теперь трудовой арбитраж принимает не рекомендации, а **решение**. Данное решение арбитража по урегулированию коллективного трудового спора передается его сторонам в письменной форме.

Закон устанавливает лишь два требования относительно порядка работы трудового арбитража. Во-первых, он должен рассматривать коллективный трудовой спор с участием представителей сторон (**ч. 4 ст. 404 ТК РФ**), следовательно, проведение заседаний в отсутствие одной или обеих сторон недопустимо. Из этого правила может быть только одно исключение: когда представитель работников или представитель работодателя (работодателей) в письменной форме обратился с просьбой разрешить спор без него, другая сторона согласилась, а арбитраж счел это возможным. На практике такие ситуации исключительно редки.

Второе требование касается предмета спора. Поскольку трудовой арбитраж представляет собой примирительный орган, созданный для разрешения конкретного спора, и является, как правило, вторым (а иногда и третьим) органом, пытающимся примирить стороны, на его рассмотрение выносятся только протокол разногласий, составленный примирительной комиссией или посредником совместно с участниками спора.

Это может быть протокол разногласий, составленный в ходе коллективных переговоров, или требования работников.

Предмет спора - круг вопросов, по которым стороны не смогли достигнуть согласия, в процессе разрешения спора. Он может только сужаться за счет достижения определенных компромиссов. Недопустимо выносить на обсуждение в трудовом арбитраже требования, не рассматривавшиеся примирительной комиссией.

Процедура рассмотрения спора трудовым арбитражем состоит из нескольких этапов:

изучение документов и материалов, представленных сторонами;

заслушивание представителей сторон;

заслушивание свидетелей и экспертов, если в этом есть необходимость;

выработка **решения** по существу коллективного трудового спора.

Следует отметить, что сегодня исправлено и противоречие в наименовании принимаемого трудовым арбитражем акта: теперь во всех частях **ст. 404** и далее в **ТК РФ** указанный акт называется **решением**.

Результатом рассмотрения коллективного трудового спора в трудовом арбитраже является принятие **решения** по урегулированию спора. Оно составляется в письменной форме, подписывается трудовыми арбитрами и передается сторонам коллективного трудового спора.

Решение принимается с учетом всех обстоятельств дела в строгом соответствии с действующими законами и иными нормативными правовыми актами в сфере труда.

Решение обязательно для сторон в силу заключенного соглашения об их выполнении. Соглашение должно быть заключено и оформлено в письменной форме до создания трудового арбитража либо одновременно с его созданием.

Поскольку стороны сами избирают арбитров, то в случае заключения письменного соглашения об обязательности выполнения его решения стороны обязаны его выполнить.

На время разрешения коллективного трудового спора арбитры освобождаются от основной работы

с сохранением среднего заработка (см. [ст. 405 ТК РФ](#)).

Трудовые арбитры обязаны сохранять государственную, служебную и коммерческую тайну, ставшую им известной при осуществлении примирительных процедур. Конфиденциальная информация, доверенная им в процессе рассмотрения спора, не должна распространяться и использоваться ими - прямо или косвенно - для личной или иной выгоды.

С целью оказания практической помощи территориальным органам по урегулированию коллективных трудовых споров федеральным подразделениям органов исполнительной власти субъектов РФ, на которые возложены функции по урегулированию коллективных трудовых споров, Постановлением Минтруда России от 14 августа 2002 г. N 59 утверждены [Рекомендации](#) об организации работы по рассмотрению коллективного трудового спора в трудовом арбитраже. **Они могут применяться в той части, в которой не противоречат действующей редакции ТК РФ.**

Новая редакция [ст. 404 ТК РФ](#) исправляет неточности, допущенные законодателем, и дополняет ее нормой, регламентирующей порядок создания трудового арбитража в случаях, если работники не могут прибегнуть к организации забастовки. Это очень важное дополнение, которое восполняет пробел, существовавший продолжительное время.

В соответствии с этим положением создание трудового арбитража является обязательным и его решение имеет для сторон обязательную силу в случаях, если законодательством запрещено проведение забастовки в целях разрешения коллективного трудового спора ([см. ст. 413 ТК РФ](#)).

Если же стороны в данном случае не приходят к соглашению о создании трудового арбитража, его составе, регламенте и полномочиях, то решение по этим вопросам принимает соответствующий государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров (Роструд).

Необходимо отметить, что законодательство не предусматривает механизма **принудительного исполнения** решения трудового арбитража. С одной стороны, имеется возможность привлечь работодателя к административной ответственности, с другой - у работников (в случае неисполнения решения трудового арбитража) появляются все основания для перехода к следующей стадии коллективного трудового спора - забастовке.

В порядке информации необходимо отметить, что в Москве на основании Постановления правительства Москвы от 11 сентября 2001 г. N 840-ПП в порядке эксперимента создан и действует Трудовой арбитражный суд <1>. Его учредителями выступили Московская федерация профсоюзов, Московская конфедерация промышленников и предпринимателей, Комитет общественных и межрегиональных связей правительства Москвы и специализированная коллегия адвокатов "Инюрколлегия".

<1> См.: Вестник мэрии Москвы. 2001. N 36.

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

Следует отметить, что создание и деятельность трудовых арбитражей должны строиться в строгом соответствии с действующим федеральным законодательством. Ни стороны, ни Трудовой арбитражный суд не вправе менять процедуру разрешения коллективного трудового спора, последовательность проведения примирительных процедур, порядок формирования трудового арбитража и т.п. Иными словами, Трудовой арбитражный суд создавался не для того, чтобы привнести нечто новое в порядок рассмотрения коллективных трудовых споров, а с единственной целью - обеспечить более эффективное разрешение трудовых конфликтов на основе действующего [ТК РФ](#). Недаром в качестве основной цели его деятельности названы урегулирование и ликвидация конфликтов, возникающих между работодателями и трудовыми коллективами, правовое и организационное обеспечение работы по защите прав и законных интересов социальных партнеров.

Наряду с оказанием сторонам коллективного трудового спора содействия в создании трудового арбитража Трудовой арбитражный суд выполняет ряд других - смежных - задач. К их числу необходимо отнести, например, распространение информации о деятельности трудовых арбитражей и учреждения, т.е. доведение до сведения заинтересованных лиц данных о составе трудовых арбитров, рассмотренных трудовых спорах, сложившейся практике применения законодательства о коллективных трудовых

спорах, толковании сложных положений [ТК РФ](#) и т.п.

Глава 8. ГАРАНТИИ В СВЯЗИ С РАЗРЕШЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ТРУДОВОГО СПОРА И ИХ РЕАЛИЗАЦИЯ

§ 1. Гарантии в связи с разрешением коллективного трудового спора

Для обеспечения эффективности всех форм примирительных процедур непосредственным участникам этих процедур - представителям работников и работодателей, трудовым арбитрам - предоставляются определенные гарантии.

ТК РФ предусматривает освобождение их от основной работы с сохранением среднего заработка на определенный срок - до трех месяцев в течение года (о порядке исчисления среднего заработка [см. ст. 139 ТК РФ](#)). При этом сохранение среднего заработка для членов примирительной комиссии, как правило, обеспечивается работодателем.

Следует отметить, что [ст. 405 ТК РФ](#) в числе лиц, пользующихся установленными законом гарантиями, не называет посредников. Очевидно, соответствующие гарантии посредникам не предоставляются в силу того, что в роли посредника обычно выступает независимый специалист, который осуществляет свои функции на основе соглашения, заключенного сторонами спора, самим посредником и руководителем организации, в которой он работает ([см. Рекомендации Минтруда России N 58](#)).

Особое положение в этом плане занимают трудовые арбитры, не являющиеся работниками у работодателя - участника коллективного трудового спора, и сотрудниками государственного органа по урегулированию коллективных трудовых споров (Роструда). Вопрос о сохранении за ними их среднего заработка решается по согласованию между сторонами спора и указанными лицами. При этом трехмесячный срок, в течение которого за ними сохраняется средний заработок, является максимальным - независимо от числа споров, в рассмотрении которых они могут участвовать.

Для представителей работников и их объединений установлены гарантии в виде запрета применения к ним дисциплинарных взысканий, перевода на другую работу и расторжения с ними трудового договора по инициативе работодателя без предварительного согласия органа, уполномочившего их на представительство.

В то же время представители работников не должны злоупотреблять правом и превращать коллективные переговоры или процедуры рассмотрения коллективных трудовых споров в перманентный процесс.

4. Кроме того, представляется, что в случае спора при решении вопроса о распространении гарантий, запрещающих увольнение представителей работников, принимающих участие в разрешении коллективного трудового спора, по инициативе работодателя, необходимо учитывать [Постановление Конституционного Суда РФ от 24 января 2002 г. N 3-П "По делу о проверке конституционности положений части второй статьи 170 и части второй статьи 235 Кодекса законов о труде Российской Федерации и пункта 3 статьи 25 Федерального закона "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" <1>](#).

<1> СЗ РФ. 2002. N 7. Ст. 745.

Конституционный Суд РФ признал, что требование о получении предварительного согласия профсоюзного органа на увольнение работника, входящего в состав профсоюзного органа и не освобожденного от основной работы, означает, что фактически вопрос об обоснованности расторжения по инициативе работодателя трудового договора с таким работником, совершившим дисциплинарный проступок, решается не судом, а профсоюзным органом, представляющим интересы лишь одной стороны в споре.

Установленный в свое время в [ч. 2 ст. 235 КЗоТ РФ](#) и [п. 3 ст. 25 Закона о профсоюзах](#) запрет на увольнение работника, совершившего противоправное деяние, являющееся законным основанием для расторжения трудового договора по инициативе работодателя, представляет собой **несоразмерное ограничение прав** работодателя как стороны в трудовом договоре и в то же время субъекта экономической деятельности и собственника. Такого рода ограничение не обусловлено необходимостью защиты конституционных прав и свобод, закрепленных [ч. 1 ст. 30](#), [ч. 1 ст. 37](#), [ч. 4 ст. 1](#) и [2 ст. 38](#)

Конституции РФ, нарушает свободу экономической (предпринимательской) деятельности, право собственности, искажает существо принципа свободы труда и в силу этого противоречит предписаниям [ч. 1 ст. 8](#), [ст. 34](#), [ч. 2 ст. 35](#), [ч. 1 ст. 37](#), [ч. 3 ст. 55](#) Конституции РФ. Эти положения предоставляли работникам, входящим в состав профсоюзных органов и не освобожденным от основной работы, необоснованные преимущества по сравнению с другими работниками и создавали возможность злоупотребления правом, что несовместимо и с положениями [ст. 19](#) Конституции РФ о равенстве всех перед законом и судом и о гарантиях равенства прав и свобод человека и гражданина.

Отсутствие возможности доказывать в суде необходимость и обоснованность увольнения таких недобросовестных работников, совершивших дисциплинарный проступок, а в случае расторжения трудового договора с работником, входящим в состав профсоюзных органов и не освобожденным от основной работы, - и неправомерность отказа профсоюзного органа дать согласие на его увольнение, по сути, лишает работодателя возможности защищать в судебном порядке свои права и законные интересы, т.е. существенно ограничивает его конституционное право на судебную защиту.

Важно учитывать и то, что данная позиция Конституционного Суда РФ нашла свое отражение при разработке и принятии [ТК РФ](#). Она должна учитываться и при его применении.

5. Гарантии, предусмотренные [ст. 405](#) [ТК РФ](#), не распространяются на руководителей организаций, сотрудников Роструда, штатных работников профорганизаций.

§ 2. Уклонение от участия в примирительных процедурах

Уклонение одной из сторон спора от участия в создании или работе примирительной комиссии не должно привести к тупиковой ситуации и нарастанию социальной напряженности. Вместе с тем предоставление права приступить в этом случае к проведению забастовки означало бы фактически признание возможности игнорировать примирительные процедуры, которые, как показывает мировой опыт, являются эффективным средством разрешения коллективных трудовых споров.

[ТК РФ](#) закрепляет механизм урегулирования противоречий.

В случае уклонения одной из сторон коллективного трудового спора от участия в создании или работе примирительной комиссии коллективный трудовой спор передается на рассмотрение в трудовой арбитраж (**о порядке его создания и рассмотрения в нем коллективного трудового спора см. [ст. 404](#) [ТК РФ](#)**).

В ряде случаев трудовой арбитраж является обязательным этапом рассмотрения коллективного трудового спора. Такой вариант предусмотрен, в частности, для случаев, если одна из сторон (прежде всего работодатель) уклоняется от участия в создании или работе примирительной комиссии.

Кроме того, создание трудового арбитража обязательно в организациях, в которых законом запрещено или ограничено проведение забастовок (см. [ст. 413](#) [ТК РФ](#)).

При уклонении работодателя от создания трудового арбитража, а также отказе от выполнения его решения работники могут приступить к проведению забастовки. Но речь здесь может идти лишь о том случае, если работодатель дал согласие на создание трудового арбитража (когда его согласие на это требуется), заранее согласился на выполнение его решения, а затем отказался от его выполнения.

§ 3. Участие государственных органов по урегулированию коллективных трудовых споров в разрешении коллективных трудовых споров

Придавая большое значение вопросам профилактики и урегулирования коллективных трудовых споров, учитывая соотношение компетенции Российской Федерации и ее субъектов в области трудовых отношений, [ТК РФ](#) специально отмечает, что к государственным органам по урегулированию коллективных трудовых споров относятся как федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по оказанию государственных услуг в сфере урегулирования коллективных трудовых споров, так и органы исполнительной власти субъектов РФ, участвующие в урегулировании коллективных трудовых споров.

Впервые вопрос о создании специализированного государственного органа, выполняющего функции государственного регулирования коллективных трудовых споров, был поставлен в связи с принятием [Указа](#) Президента РФ от 15 ноября 1991 г. N 212 "О социальном партнерстве и разрешении трудовых споров (конфликтов)".

Эти функции были возложены на Службу по урегулированию коллективных трудовых споров,

которая была создана в Российской Федерации в 1992 г. Затем ее правовой статус претерпел изменения в целях реализации Федерального закона от 23 ноября 1995 г. N 175-ФЗ "О порядке разрешения коллективных трудовых споров" и совершенствования процесса разрешения коллективных трудовых споров. Желая повысить роль органов, задачей которых является оказание помощи в рассмотрении коллективных трудовых споров, Правительство РФ Постановлением от 15 апреля 1996 г. N 468 (с изм. и доп.) утвердило Положение о Службе по урегулированию коллективных трудовых споров, которая являлась государственным органом, содействующим разрешению коллективных трудовых споров путем организации примирительных процедур и участия в них.

В связи с осуществленной в соответствии с Указом Президента РФ от 9 марта 2004 г. N 314 (с изм. и доп.) реорганизацией системы органов федеральной исполнительной власти "в целях формирования эффективной системы и структуры федеральных органов исполнительной власти" было установлено, что в систему федеральных органов исполнительной власти входят федеральные министерства, федеральные службы и федеральные агентства.

Данным Указом были образованы Министерство здравоохранения и социального развития РФ, а также Федеральная служба по труду и занятости, которой были переданы правоприменительные функции, функции по контролю и надзору и функции по оказанию государственных услуг упраздняемого Министерства труда и социального развития РФ.

Постановлением Правительства РФ от 6 апреля 2004 г. N 156 (с посл. доп. и изм.) были определены вопросы Федеральной службы по труду и занятости, а Постановлением Правительства РФ от 30 июня 2004 г. N 324 (с посл. доп. и изм.) было утверждено Положение о ней.

В соответствии с Положением о Федеральной службе по труду и занятости она является федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по контролю и надзору в сфере труда, занятости и альтернативной гражданской службы, по оказанию государственных услуг в сфере содействия занятости населения и защиты от безработицы, трудовой миграции и урегулирования коллективных трудовых споров (п. 1 Положения).

Федеральная служба по труду и занятости (Роструд) находится в ведении Министерства здравоохранения и социального развития РФ и осуществляет целый ряд предоставленных ей полномочий, в том числе оказывает в соответствии с законодательством РФ государственные услуги по содействию в разрешении коллективных трудовых споров, а также по организации подготовки трудовых арбитров, специализирующихся в разрешении коллективных трудовых споров.

Она осуществляет свою деятельность непосредственно и через свои территориальные органы и государственные учреждения службы занятости (центры занятости населения) во взаимодействии с другими федеральными органами исполнительной власти, органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органами местного самоуправления, общественными объединениями и иными организациями (п. 4 Положения).

Приказом Федеральной службы по труду и занятости от 2 марта 2005 г. N 30 утверждены следующие наименования территориальных органов по урегулированию коллективных трудовых споров:

Центрально-Черноземное управление по урегулированию коллективных трудовых споров;

Северо-Западное управление по урегулированию коллективных трудовых споров;

Северо-Кавказское управление по урегулированию коллективных трудовых споров;

Волго-Вятское управление по урегулированию коллективных трудовых споров;

Поволжское управление по урегулированию коллективных трудовых споров;

Уральское управление по урегулированию коллективных трудовых споров;

Западно-Сибирское управление по урегулированию коллективных трудовых споров;

Восточно-Сибирское управление по урегулированию коллективных трудовых споров;

Дальневосточное управление по урегулированию коллективных трудовых споров.

Статья 407 ТК РФ относит к компетенции Роструда, являющегося федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по оказанию государственных услуг в сфере урегулирования коллективных трудовых споров, следующие вопросы:

осуществление уведомительной регистрации коллективных трудовых споров по поводу заключения, изменения и выполнения соглашений, заключаемых на федеральном уровне социального партнерства, коллективных трудовых споров в организациях, финансируемых из федерального бюджета, а также коллективных трудовых споров, возникающих в случаях, если в соответствии с ч. ч. 1 и 2 ст. 413 ТК РФ в целях разрешения коллективного трудового спора забастовка не может быть проведена;

содействие урегулированию указанных коллективных трудовых споров;

ведение базы данных по учету трудовых арбитров.

К компетенции органов исполнительной власти субъектов РФ, участвующих в урегулировании коллективных трудовых споров, отнесены вопросы проведения уведомительной регистрации коллективных трудовых споров (за исключением коллективных трудовых споров, указанных в ч. 2 ст. 407 ТК РФ), а также содействие урегулирования указанных коллективных трудовых споров.

Называя функции и полномочия Роструда и органов исполнительной власти субъектов РФ применительно к урегулированию коллективных трудовых споров, ТК РФ также закрепляет некоторые гарантии беспрепятственного осуществления этих функций и полномочий.

Указанные органы по урегулированию коллективных трудовых споров в пределах своих полномочий:

проверяют в случае необходимости полномочия представителей сторон коллективного трудового спора;

выявляют, анализируют и обобщают причины возникновения коллективных трудовых споров, подготавливают предложения по их устранению;

оказывают методическую помощь сторонам коллективного трудового спора на всех этапах его рассмотрения и разрешения;

организуют в установленном порядке финансирование примирительных процедур;

взаимодействуют с представителями работников и работодателей.

Работники государственных органов по урегулированию коллективных трудовых споров имеют право в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, беспрепятственно при предъявлении удостоверения установленного образца посещать любых работодателей (организации независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности, а также работодателей - физических лиц) в целях урегулирования коллективных трудовых споров, выявления и устранения причин, порождающих эти споры.

Сама Федеральная служба по труду и занятости и органы исполнительной власти субъектов РФ не являются органами, рассматривающими коллективные трудовые споры и выносящими обязательные для сторон решения. Они призваны оказывать содействие их разрешению путем организации примирительных процедур. Это их основная задача.

В то же время их функции не исчерпываются участием в создании и деятельности примирительных органов. Они проводят работу по изучению и обобщению причин и условий возникновения коллективных трудовых споров.

§ 4. Соглашение в ходе разрешения коллективного трудового спора

Соглашение может быть достигнуто сторонами на любом этапе коллективного трудового спора.

Это означает, что на практике могут быть четыре варианта подобных соглашений:

по результатам работы примирительной комиссии; по результатам рассмотрения спора с участием посредника; о выполнении решений трудового арбитража; достигнутое в результате продолжения примирительных процедур на стадии организации и проведения забастовки.

В любом случае соглашение заключается **в письменной форме**. Несоблюдение установленной формы влечет недействительность соглашений.

Добровольно заключенное соглашение имеет для сторон обязательную силу.

В случае невозможности принудить работодателя к исполнению соглашения работники могут продолжить примирительные процедуры или объявить забастовку. Представители сторон, виновные в невыполнении обязательств по такому соглашению, привлекаются к административной ответственности (см. **ст. 416 ТК РФ**).

В соответствии со **ст. 418 ТК РФ** соглашения, принимаемые в связи с разрешением коллективного трудового спора, должны оформляться протоколами. Примерные формы таких протоколов предложены Рекомендациями Минтруда России **N 57 - 59**. Эти формы могут быть взяты за основу при оформлении достигнутых соглашений. **Они могут применяться в той части, в которой не противоречат действующей редакции ТК РФ.**

Глава 9. ПРАВО НА ЗАБАСТОВКУ И ЕГО РЕАЛИЗАЦИЯ

§ 1. Право на забастовку

ТК РФ ориентирует стороны коллективного трудового спора на применение прежде всего примирительных процедур. Однако в случаях, если все меры по реализации указанных процедур использованы, но спор остался неразрешенным или работодатель и (или) его представители не выполняют достигнутых соглашений, у работников остается возможность прибегнуть к такой крайней мере разрешения коллективного трудового спора, как забастовка.

Забастовка как средство разрешения коллективного трудового спора допускается лишь в случае неудовлетворительного исхода примирительных процедур, уклонения работодателя от участия в них либо невыполнения им соглашений, достигнутых в примирительной комиссии или при осуществлении посредничества, а также невыполнения решений трудового арбитража.

Право на забастовку может быть использовано в ходе разрешения коллективного трудового спора с целью вынудить работодателя заключить соглашение, удовлетворяющее требования работников. На практике именно такие забастовки составляют большинство. Забастовка может служить и средством принуждения работодателя к участию в примирительных процедурах (если он уклоняется от их проведения), и средством обеспечения выполнения достигнутых соглашений. Однако, несмотря на прямое указание ТК РФ о возможности проведения подобных забастовок, они практически не проводятся.

Право работников на забастовку признается Конституцией РФ в качестве конституционного права граждан РФ. Это конституционное положение опирается на международно-правовые нормы, закрепляющие право работников на коллективные действия в защиту своих прав и законных интересов. Именно поэтому МОТ, например, увязывает право на забастовку с правом работников на объединение и правом на ведение коллективных переговоров.

Конституция РФ, закрепляя право на трудовые споры (индивидуальные и коллективные), устанавливает, что они разрешаются с использованием способов, предусмотренных федеральным законодательством. Последнее, в свою очередь, закрепляет возможность использования забастовки лишь при разрешении коллективного трудового спора. Механизм рассмотрения индивидуальных трудовых споров не предусматривает такой стадии, как забастовка.

Конституция РФ закрепляет положение, в соответствии с которым права и свободы человека и гражданина могут быть ограничены федеральным законом только в той мере, в какой это необходимо в целях защиты основ конституционного строя, нравственности, здоровья, прав и законных интересов других лиц, обеспечения обороны страны и безопасности государства (ст. 55).

В соответствии с этими конституционными положениями ТК РФ перечисляет случаи, когда забастовки являются незаконными и не допускаются (см. ст. 413 ТК РФ).

Конституционная формула права на забастовку основана на положениях актов международного права и включает:

признание забастовки как законного действия работников; обеспечение реализации права на забастовку путем создания системы государственных гарантий;

признание забастовки одним из средств разрешения коллективных трудовых споров;

отнесение установления правового режима забастовки к компетенции федерального законодателя.

Характеризуя право на забастовку, необходимо подчеркнуть связь коллективных действий работников в защиту своих прав и охраняемых законом интересов с реализацией иных коллективных трудовых прав.

Право на забастовку Международная организация труда (МОТ) связывает с одним из фундаментальных прав трудящихся - правом на объединение, а также правом на ведение коллективных переговоров и заключение соглашений об условиях труда.

Положения российского законодательства о труде нацеливают стороны коллективного трудового спора на обязательное проведение (до объявления забастовки) примирительных процедур, что является одним из важнейших условий реализации права на забастовку.

Такой подход соответствует позиции МОТ по данному вопросу. Так, Комитет по свободе объединения считает обоснованными следующие условия организации и проведения забастовки:

обязательство представить заблаговременное уведомление; обязательство применить в случае трудовых споров процедуры примирения, посредничества и арбитража (добровольного) перед объявлением забастовки, при условии что данные процедуры являются адекватными, беспристрастными и быстрыми, а стороны могут участвовать в них на любых этапах;

обязательство иметь определенный кворум и получить согласие оговоренного большинства;

обязательство принимать решение о забастовке тайным голосованием;

применение мер, соответствующих нормам безопасности и не допускающих несчастных случаев;

организация минимальных услуг в конкретных случаях; гарантия права на работу тех, кто не участвует в забастовке <1>. В законодательстве о труде закреплён принцип добровольного участия в забастовке, невозможности и незаконности принуждения к участию в ней или отказу от такого участия.

<1> См.: Принципы МОТ в отношении права на забастовку. Женева: МОТ, 2001. С. 25.

В то же время предусматривается возможность привлечения лиц, принуждающих работников к участию или отказу от участия в забастовке, к различным видам юридической ответственности (дисциплинарной, административной, уголовной).

Так, [статья 5.40 КоАП РФ](#) предусматривает административную ответственность за принуждение к участию или к отказу от участия в забастовке. Подобное деяние, осуществлённое путем насилия или угроз применения насилия либо с использованием зависимого положения принуждаемого, влечёт наложение административного штрафа на граждан в размере от пятисот до одной тысячи рублей; на должностных лиц - от одной тысячи до двух тысяч рублей.

В основе своей право на забастовку - это коллективное право, предоставленное профсоюзу (объединению профсоюзов) и коллективу работников организации (филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения). Коллектив работников организации (обособленного структурного подразделения) наделён правом принять решение об объявлении забастовки, сроках и форме ее проведения, продолжительности и т.д. ([ст. 410 ТК РФ](#)). В ином порядке и другими субъектами забастовка не может быть объявлена.

Закон не предусматривает формы и процедуры проведения забастовки. Должны ли бастующие работники находиться на своих рабочих местах, дома или собираться все вместе в здании (на территории) организации, должен ли орган, возглавляющий забастовку, постоянно находиться в организации - эти и другие вопросы, касающиеся порядка реализации права на забастовку, не решены законодательно. Это означает, что работникам предоставлена определенная свобода выбора - в зависимости от конкретных обстоятельств и условий они вправе самостоятельно определить характер забастовочных действий и порядок их осуществления.

На практике сложились две основные формы забастовки: производственная (когда бастующие проводят основную часть времени в производственных и административных помещениях организации) и домашняя (когда бастующие встречаются утром каждый день, получают необходимую информацию от органа, возглавляющего забастовку, обсуждают необходимые вопросы и расходятся по домам).

Закон не определяет круг субъектов, обладающих правом на забастовку. Очевидно только, что это право принадлежит коллективу (работников, членов профсоюза). В связи с этим встает вопрос о характеристике коллективов, которые могут принять решение об объявлении забастовки. Возможно объявление забастовки работниками определенной отрасли, профессии, региона. Упомянутые "коллективы" выступают стороной на коллективных переговорах и могут вступить в коллективный трудовой спор. Однако принятое на этом уровне решение профессионального союза (объединения профессиональных союзов) о проведении забастовки формально не может служить основанием для прекращения работы. Оно должно быть утверждено решением общего собрания (конференции) работников каждой организации, принимающей участие в коллективном трудовом споре (**см. ст. 410 ТК РФ**).

Запрещается организация забастовок руководством работодателя (такая ситуация в принципе возможна в целях оказания давления на органы государственной власти, которые не выполняют тех или иных обязательств). Забастовка (как и коллективный трудовой спор вообще) - это способ разрешения конфликта между сторонами именно трудовых отношений, которыми являются работники (их представители) и работодатели (их представители).

§ 2. Объявление забастовки

[ТК РФ](#) подробно регламентирует процедурные вопросы организации и проведения забастовки на всех ее стадиях. Отступление от этих правил может послужить основанием для привлечения виновных лиц к ответственности, а также для признания судом забастовки незаконной.

Предложение об объявлении забастовки может сделать только орган, который ранее был уполномочен работниками на разрешение коллективного трудового спора. Не допускается ситуация, когда коллективный трудовой спор начинал и принимал участие в примирительных процедурах один орган, получивший на это полномочия от работников, а с предложением об объявлении забастовки

выступает уже другой. ТК РФ ориентирует работников и их представителей на постоянство и преемственность в вопросах развития коллективного трудового спора.

Коллективный трудовой спор и его крайняя форма - забастовка могут возникнуть и развиваться не только в организации в целом, но и в ее филиале, представительстве, ином обособленном структурном подразделении. Правом на объявление забастовки не обладают коллективы других структурных подразделений организации (отдел, участок, бригада и т.п.).

Особое указание в ст. 410 ТК РФ на то, что работники не любого, а именно обособленного структурного подразделения организации вправе принимать решение о проведении забастовки, необходимо для защиты прав и законных интересов работников тех подразделений организации, которые не поддерживают требования части трудового коллектива, намеренной провести забастовку, или по иным причинам не желают принять участие в забастовке.

В частности, такой вывод был сделан Верховным Судом РФ, признавшим незаконной забастовку коллектива работников цеха технологического автотранспорта ЗАО "Серебро Магадана", которая привела к вынужденному простоя большинства работников всего ЗАО <1>.

<1> См.: БВС РФ. 2006. N 1, 12.

ТК РФ предусматривает возможность проведения забастовки и работниками индивидуального предпринимателя.

Если решение об объявлении забастовки было принято профсоюзом (объединением профсоюзов), то даже в том случае, если этот профсоюз был уполномочен работниками на представительство их интересов на стадии примирительных процедур, данное решение все равно должно быть утверждено собранием (конференцией) работников организации.

Решение об объявлении забастовки принимается не представителем работников, а непосредственно работниками. Для этого необходимо созвать собрание либо конференцию работников. Необходимо подчеркнуть, что ТК РФ предоставляет право принять решение об объявлении забастовки трудовому коллективу организации в целом или ее обособленных структурных подразделений. Таким образом, возникновение коллективного трудового спора тесно увязывается с осуществлением коллективно-договорного регулирования.

Объявление забастовки работниками цеха, отдела, бригады и т.п. надо признать неправомерным.

При разрешении коллективных трудовых споров, связанных, как правило, с заключением соглашений на разных уровнях, решение объявить забастовку может принять профсоюз (объединение профсоюзов). Однако окончательное решение об участии или неучастии в забастовке должны все равно принимать работники, занятые у конкретного работодателя.

ТК РФ предусматривает разный уровень кворума собраний и конференций, которые собираются для принятия вопроса об объявлении забастовки. Для конференции назван прежний порог явки - не менее двух третей делегатов, для собрания этот порог снижен - собрание работников считается правомочным, если на нем присутствует не менее половины от общего числа работников.

За решение об объявлении забастовки должно проголосовать не менее половины работников, присутствующих на собрании (конференции).

ТК РФ не устанавливает специальных требований к процедуре голосования (тайное или открытое). Эти вопросы решаются непосредственно участниками собрания (конференции). Однако в любом случае решение оформляется в письменной форме.

ТК РФ не ограничивает время, необходимое для проведения собрания (конференции). Вместе с тем он обязывает работодателя предоставить помещение и создать необходимые условия для проведения собрания (конференции) работников и не препятствовать его (ее) проведению. В случае непредоставления помещения для проведения собрания (конференции) работников в целях выдвижения требований или создания препятствий проведению такого собрания (конференции) на работодателя может быть наложен административный штраф в размере от одной тысячи до трех тысяч рублей (ст. 5.32 КоАП РФ).

В отдельных случаях, если нет реальной возможности провести собрание (конференцию), ТК РФ допускает право представительного органа работников утвердить свое решение, собрав подписи более половины работников организации или ее обособленного структурного подразделения в поддержку проведения забастовки.

Такой способ возможен, например, в организациях, в которых работники заняты на работах, носящих разъездной характер, применяется вахтовый метод работы или иные нестандартные режимы

рабочего времени и т.п.

Уже на первом этапе коллективного трудового спора - на стадии деятельности примирительной комиссии - возможно объявление часовой предупредительной забастовки. Она может быть объявлена тем же органом, который уполномочен на представление интересов работников в коллективном трудовом споре. В этом случае необходимо лишь соблюдать сроки, определенные ТК РФ для такого вида забастовки, и условия об ее предупреждении. Кроме того, следует обеспечить минимум необходимых работ (услуг) в соответствии со ст. 412 ТК РФ.

Забастовка не может быть начата ранее десяти дней после принятия решения об ее объявлении, о чем работодатель должен быть предупрежден в письменной форме. Он, в свою очередь, предупреждает о планируемой забастовке Роструд.

Предупреждение необходимо для того, чтобы имелась возможность своевременно оказать сторонам содействие в организации примирительных процедур.

Статья 410 ТК РФ определяет минимальный перечень вопросов и реквизитов, которые должны найти отражение в решении об объявлении забастовки.

В нем, в частности, указываются дата и время начала забастовки, ее предполагаемая продолжительность и предполагаемое количество участников. При этом забастовка не может быть начата позднее двух месяцев со дня принятия решения об ее объявлении (в противном случае она будет признана незаконной).

Это своего рода гарантия от злоупотребления работниками своими правами.

В случае если забастовка не была начата в срок, определенный решением об объявлении забастовки, дальнейшее разрешение коллективного трудового спора осуществляется в порядке, установленном ст. 401 ТК РФ, т.е. стороны должны вернуться к примирительным процедурам.

Законом не решен вопрос о том, имеет ли право работодатель после предупреждения о предстоящей забастовке принять временных работников, которые будут выполнять трудовые обязанности бастующих. Прямого запрета подобных действий нет.

В то же время выполнение трудовых обязанностей бастующих другими работниками практически сводит к нулю эффект забастовки. Недаром некоторые профсоюзы рекомендуют своим членам занимать рабочие места и препятствовать использованию оборудования организации для продолжения работы. Очевидно, что добросовестное поведение работодателя должно заключаться в проведении переговоров с органом, возглавляющим забастовку, и в отказе от тех преимуществ, которые были созданы существованием пробелов в законодательстве.

Кроме того, надо учитывать мнение Комитета по свободе объединения Международной организации труда, который считает возможным замену бастующих другими работниками лишь в случаях, если проводится незаконная забастовка в организациях, где забастовки запрещены законом, или возникает угроза общенационального (общегосударственного) кризиса <1>.

<1> Свобода объединения: Дайджест решений и принципов, сформулированных Комитетом по свободе объединения МОТ. Женева, 1996. § 570, 574.

Прием на работу других работников вместо участвующих в законной забастовке признается нарушением права на забастовку и свободное осуществление профсоюзных прав <1>.

<1> Свобода объединения и коллективные переговоры. Женева, 1994. § 175.

§ 3. Орган, возглавляющий забастовку

Ограничения, установленные ТК РФ по отношению к органу, который может выступить с предложением об объявлении забастовки (см. ст. 410 ТК РФ), будучи недостаточно четко сформулированными, не распространяются автоматически и на эту стадию коллективного трудового спора.

Это означает, что, принимая решение об объявлении забастовки, собрание (конференция) работников вместо органа, который ранее был уполномочен работниками на разрешение коллективного трудового спора и который, объявляя забастовку, созывал это общее собрание (конференцию), может поручить непосредственную организацию забастовки другому представительному органу работников. Главное, чтобы данный орган имел на это соответствующие полномочия. Как правило, такой замены не происходит, но исходя из текста законодательства она возможна. Последствия такой замены могут

сказаться, например, при решении вопроса об ответственности представителей работников за незаконные забастовки (см. ст. 417 ТК РФ).

Получив необходимые полномочия, орган, возглавляющий забастовку, получает права, предусмотренные настоящей статьей ТК РФ (право на созыв собрания (конференции) работников, на получение необходимой информации, на привлечение специалистов, на осуществление иных действий, предусмотренных ТК РФ).

Кроме того, он имеет право приостановить забастовку, а для ее возобновления не требуется повторного рассмотрения спора примирительной комиссией или в трудовом арбитраже. О возобновлении забастовки должны быть предупреждены работодатель и Роструд.

Буквальное толкование нормы ч. 2 ст. 411 ТК РФ приводит к выводу о том, что забастовка может быть приостановлена один раз.

Орган, возглавляющий забастовку, вправе получать от работодателя информацию по вопросам, затрагивающим интересы работников, прежде всего касающимся предмета коллективного трудового спора. Закон не предусматривает перечня сведений, которые должны предоставляться работникам в ходе проведения забастовки. Характер и объем информации должны определяться по соглашению сторон заранее (например, в коллективном договоре) или в процессе разрешения коллективного трудового спора (см. ст. ст. 37, 53 ТК РФ).

Следует иметь в виду, что главная цель деятельности органа, возглавляющего забастовку, - достичь соглашения об урегулировании коллективного трудового спора. Поэтому информация, в которой он нуждается, связана с существующими разногласиями и возможностями их преодоления.

Орган, возглавляющий забастовку, имеет право привлекать для участия в рассмотрении спора специалистов, которые дают объяснения и готовят заключения по спорным экономическим, финансовым, техническим и другим вопросам. Оплата их труда производится органом, возглавляющим забастовку. ТК РФ не возлагает на работодателя обязанности нести дополнительные расходы, в том числе по оплате таких специалистов.

§ 4. Обязанности сторон коллективного трудового спора в ходе забастовки

Забастовка не является тупиком в коллективном трудовом споре, и его стороны обязаны продолжить примирительные процедуры.

Главной обязанностью сторон в период проведения забастовки признается продолжение примирительных процедур. Закон не предусматривает видов и последовательности их прохождения. Стороны вправе самостоятельно определить, какие процедуры, в каком порядке и в какие сроки проводить. Как правило, проводятся переговоры между представителем работодателя и органом, возглавляющим забастовку.

Уклонение от участия в примирительных процедурах во время забастовки влечет ответственность представителей работодателя в соответствии со ст. 416 ТК РФ.

Примирительные процедуры в период проведения забастовки нередко заканчиваются заключением соглашения об урегулировании коллективного трудового спора. В этом случае забастовка прекращается.

Забастовка не должна парализовать деятельность организации, серьезно ущемлять права и интересы граждан. В связи с этим ТК РФ возлагает на работодателя, органы исполнительной власти, органы местного самоуправления и орган, возглавляющий забастовку, обязанность по принятию зависящих от них мер по обеспечению в период забастовки общественного порядка, сохранности имущества работодателя и работников, соблюдению других условий, направленных на сохранение жизни и здоровья людей.

Данное положение ТК РФ является конкретизацией нормы, закрепленной в ст. 17 Конституции РФ, в соответствии с которой осуществление прав и свобод человека и гражданина не должно нарушать права и свободы других лиц. В связи с этим, во-первых, для некоторых категорий работников законодательно установлен запрет на участие в забастовках (см. ст. 413 ТК РФ), во-вторых, определен порядок обеспечения минимума необходимых работ (услуг), которые должны в обязательном порядке выполняться в период забастовки с целью предотвращения причинения вреда жизни, здоровью и безопасности людей и жизненно важным интересам общества.

Выполнение обязанностей, предусмотренных ст. 412 ТК РФ, имеет большое значение. Если забастовка проводилась без учета этих требований, она является незаконной и прекращается по решению суда.

Международно-правовое регулирование труда не обходит стороной эту важную проблему. Так, МОТ использует термин "жизненно важные службы в строгом смысле этого слова", относя к таковым больницы, предприятия электро- и водоснабжения, телефонную связь, работу авиадиспетчеров <1>.

<1> См.: Принципы МОТ в отношении права на забастовку. Женева: МОТ, 2001. С. 19.

Федеральный закон от 23 ноября 1995 г. N 175-ФЗ "О порядке разрешения коллективных трудовых споров" весьма скупко регламентировал вопросы обеспечения минимума необходимых работ (услуг), в связи с чем 6 ноября 2001 г. в ст. 16 Закона были внесены изменения. Эти изменения нашли отражение в ст. 412 ТК РФ, в которой регламентируются порядок разработки и утверждения указанного перечня, уточняются органы власти, в компетенцию которых входит решение данных вопросов.

Минимум необходимых работ (услуг) представляет собой перечень работ, которые должны выполняться в период забастовки с тем, чтобы предотвратить причинение вреда жизни и здоровью, безопасности людей и жизненно важным интересам общества.

Порядок разработки и утверждения перечня минимума необходимых работ (услуг) в отраслях экономики определяется Правительством РФ. Ответственность за выполнение данного требования законодательства возлагается на всех участников социального партнерства. Соответственно, разработка этих документов предполагает активное участие профсоюзов (на различных уровнях).

Перечень минимума необходимых работ (услуг) в каждой отрасли (подотрасли) национальной экономики утверждается федеральным органом исполнительной власти, на который возложены координация и регулирование деятельности в отрасли, по согласованию с общероссийскими профсоюзами, действующими на этом уровне.

Так, в соответствии со ст. 412 ТК РФ и Постановлением Правительства РФ от 17 декабря 2002 г. N 901 "О порядке разработки и утверждения Перечня минимума необходимых работ (услуг) в отрасли (подотрасли) экономики, обеспечиваемых в период проведения забастовок в организациях, филиалах и представительствах" Приказом Министра энергетики РФ от 11 августа 2003 г. N 350 утвержден согласованный с соответствующими профсоюзами Перечень минимума необходимых работ (услуг) в электроэнергетике, обеспечиваемых в период проведения забастовок в организациях, филиалах и представительствах, деятельность которых связана с безопасностью людей, обеспечением их здоровья и жизненно важных интересов общества.

Аналогичные перечни утверждены для многих отраслей национальной экономики. Так, они утверждены Приказами: Минпромторга России от 18 июня 2009 г. N 531, от 4 июня 2009 г. N 492, от 28 мая 2009 г. N 449; Роскосмоса - от 17 декабря 2007 г. N 124; Минпромэнерго России от 27 марта 2006 г. N 57; Приказом Минсельхоза России - от 19 января 2006 г. N 3; Минпромнауки России - от 2 марта 2004 г. N 63; Росгидромета - от 5 декабря 2003 г. N 244 и др. <1>.

<1> Более подробную информацию см. в СПС "КонсультантПлюс".

Данный принцип действует и на уровне субъектов РФ. На основе федерального перечня орган исполнительной власти субъекта Российской Федерации по согласованию с соответствующими территориальными объединениями профсоюзов разрабатывает и утверждает региональные перечни минимума необходимых работ (услуг), действующие на территории соответствующего субъекта Федерации. Очевидно, региональные перечни так же, как федеральные, будут строиться по отраслевому принципу.

Минимум необходимых работ (услуг) в организации определяется по соглашению сторон до начала забастовки - в 5-дневный срок с момента принятия решения об объявлении забастовки. Срок исчисляется в календарных днях, поскольку в законе не оговорено иное.

Разработка минимума необходимых работ (услуг), выполняемых в период проведения забастовки работниками организаций (филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений), индивидуального предпринимателя определяется соглашением сторон коллективного трудового спора совместно с органом местного самоуправления в пятидневный срок с момента принятия решения об объявлении забастовки.

Установлены два критерия определения круга необходимых работ (услуг): во-первых, во время забастовки выполняются только те работы (оказываются услуги), приостановка которых может повлечь создание угрозы жизни или причинения вреда здоровью людей; во-вторых, круг работ (услуг) определяется указанными перечнями, которые не подлежат расширительному толкованию, т.е.

работников нельзя обязать выполнять работы, которые не предусмотрены федеральными или региональными перечнями.

Если не удастся достичь соглашения по вопросу определения минимума необходимых работ (услуг) в организации, то он устанавливается органом исполнительной власти субъекта РФ. Он устанавливает минимум необходимых работ (услуг) и оформляет своим решением (постановлением, распоряжением). С этого момента указанные в таком документе объемы работ (услуг) и порядок (режим) их выполнения становятся обязательными для работников, объявивших забастовку. Это решение может быть обжаловано сторонами коллективного трудового спора в суд.

Работники, решившие принять участие в забастовке, но направленные на выполнение минимума необходимых работ (услуг), пользуются гарантиями, предусмотренными [ст. 414](#) ТК РФ. Их труд оплачивается в соответствии с законодательством о труде, коллективным договором, соглашением.

Факт необеспечения указанного минимума необходимых работ (услуг) может стать основанием для признания забастовки незаконной.

§ 5. Незаконные забастовки

Конституция РФ закрепляет положение, в соответствии с которым права и свободы человека и гражданина могут быть ограничены федеральным законом только в той мере, в какой это необходимо в целях защиты основ конституционного строя, нравственности, здоровья, прав и законных интересов других лиц, обеспечения обороны страны и безопасности государства ([ст. 55](#)).

В то же время Конституция РФ, признавая право на забастовку, закрепляет принцип, в соответствии с которым основные права и свободы не должны трактоваться как отрицание или умаление других общепризнанных прав и свобод человека и гражданина ([ст. 17](#)).

В соответствии со [ст. 55](#) Конституции РФ ТК РФ перечисляет случаи, когда забастовки являются незаконными и не допускаются.

Не допускается проведение забастовок работниками любых организаций в периоды введения военного или чрезвычайного положения.

Федеральный конституционный закон от 30 мая 2001 г. N 3-ФКЗ "О чрезвычайном положении" в [ст. 11](#) предусматривает, что на период действия чрезвычайного положения в качестве одного из временных ограничений может быть введено запрещение забастовок и иных способов приостановления или прекращения деятельности организаций, а также запрещение или ограничение проведения собраний, митингов и демонстраций, шествий и пикетирования. Эти ограничения предусматриваются указом Президента РФ о введении чрезвычайного положения.

Если в этой ситуации возникает коллективный трудовой спор (или продолжается спор, возникший ранее введения чрезвычайного положения), то его разрешение должно быть отложено либо спор должен быть разрешен на любой стадии кроме забастовки.

Запрет на проведение забастовок распространяется также на работников ряда организаций, к которым относятся:

органы и организации Вооруженных Сил РФ;

другие военные, военизированные и иные формирования и организации (филиалы, представительства или иные обособленные структурные подразделения), непосредственно ведающие вопросами обеспечения обороны страны, безопасности государства, аварийно-спасательных, поисково-спасательных, противопожарных работ, предупреждения или ликвидации стихийных бедствий и чрезвычайных ситуаций;

правоохранительные органы;

организации (филиалы, представительства или иные обособленные структурные подразделения), непосредственно обслуживающие особо опасные виды производств или оборудования;

станции скорой и неотложной медицинской помощи.

Широкий перечень условий, названных в [ст. 413](#) ТК РФ (угроза обороне страны и безопасности государства, жизни и здоровью людей), означает, что сам факт включения указанных организаций в данный перечень уже является однозначным запретом для работников этих организаций на проведение забастовок при любых условиях.

В [статье 413](#) ТК РФ перечислены также организации (филиалы, представительства или иные обособленные структурные подразделения), **непосредственно** связанные с обеспечением жизнедеятельности населения (энергообеспечение, отопление и теплоснабжение, водоснабжение, газоснабжение, авиационный, железнодорожный и водный транспорт, связь, больницы), работникам

которых проведение забастовок запрещено не категорически, а в случаях, если проведение забастовок создает угрозу обороне страны и безопасности государства, жизни и здоровью людей.

Это означает, что в каждом конкретном случае при решении вопроса о проведении забастовки в такого рода организациях следует выяснять весь комплекс взаимосвязей и взаимозависимостей, сопутствующих этой стадии коллективного трудового спора. При этом необходимо совпадение двух условий: организации должны входить в указанный перечень и проведение забастовки создает угрозу обороне страны, безопасности государства, жизни и здоровью людей.

Право на забастовку может быть ограничено федеральным законом. Рядом федеральных законов введены определенные ограничения на проведение забастовок для граждан (работников), труд которых является предметом регулирования данными законами. Такие ограничения установлены, например, для государственных служащих; муниципальных служащих; авиационного персонала гражданской авиации, осуществляющего обслуживание (управление) воздушного движения; сотрудников федеральной фельдъегерской связи; работников ядерных установок и пунктов хранения; сотрудников милиции; военнослужащих; сотрудников федеральных органов правительственной связи и информации; работников профессиональных аварийно-спасательных служб, профессиональных аварийно-спасательных формирований.

Установленные в законодательстве ограничения не означают, что у работников организаций, перечисленных выше, нет возможности защитить свои права в рамках возникшего коллективного спора. Они могут применить другие способы его разрешения. Так, помимо участия в примирительных процедурах они вправе обратиться в Правительство РФ.

Статья 413 ТК РФ определяет условия, при которых забастовка является незаконной: нарушение сроков, процедур и требований, предусмотренных ТК РФ.

Важнейшим и наиболее распространенным на практике основанием признания забастовки незаконной является нарушение процедур разрешения коллективного трудового спора. К числу таких нарушений необходимо отнести:

нарушение сроков, предусмотренных **ст. ст. 399 - 404, 410** ТК РФ;

объявление забастовки без проведения примирительных процедур;

проведение забастовки без определения минимума необходимых работ (услуг) или с нарушением соглашения о минимуме;

объявление забастовки с нарушением порядка, предусмотренного **ст. 410** ТК РФ;

невыполнение требований **ст. 412** ТК РФ об обеспечении общественного порядка, сохранности имущества, продолжения работы машин и оборудования, остановка которых представляет непосредственную угрозу жизни и здоровью людей;

организация забастовки представителями работодателя (**ч. 5 ст. 409** ТК РФ) и др.

К этому перечню необходимо добавить такое основание, как проведение забастовки позднее чем через два месяца после ее объявления.

Такой же подход закреплен и в Постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" (п. 59), которое констатирует, что такого рода нарушения имеют место в случаях, если не были проведены примирительные процедуры до объявления забастовки (**см. ст. ст. 401 - 404** ТК РФ); решение о проведении забастовки принято в отсутствие необходимого кворума (**см. ч. 3 ст. 410** ТК РФ), либо за это решение проголосовало менее половины работников, присутствующих на собрании (конференции), либо за его утверждение (при невозможности проведения собрания, созыва конференции) представительный орган работников собрал недостаточное количество подписей работников (**см. ч. 5 ст. 410** ТК РФ); не был обеспечен минимум необходимых работ в организациях, филиалах, представительствах, деятельность которых связана с безопасностью людей, обеспечением их здоровья и жизненно важных интересов общества (**см. ч. ч. 3 - 8 ст. 412** ТК РФ); работодатель не был предупрежден в письменной форме в установленный срок (о начале предстоящей забастовки) не позднее чем за 10 календарных дней (**см. ч. 8 ст. 410** ТК РФ).

ТК РФ определяет: уровень судов, которые вправе признавать забастовку незаконной; перечень лиц, по заявлению которых судами рассматриваются такие дела; порядок доведения решения суда до работников; обязанности, возникающие в данном случае у органа, возглавляющего забастовку; порядок исполнения решения суда о признании забастовки незаконной.

Дела о признании забастовок незаконными отнесены к компетенции верховных судов республик, краевых, областных судов, судов городов федерального значения, судов автономной области и автономных округов. Они рассматриваются в порядке искового производства по заявлению

работодателя или прокурора, который выступает в защиту прав граждан и охраняемых законом интересов общества или государства (п. 3 ст. 35 Закона РФ от 17 января 1992 г. N 2202-1 "О прокуратуре Российской Федерации") (с изм. и доп.).

Решение суда о признании забастовки незаконной, вступившее в законную силу, подлежит немедленному исполнению. Это решение доводится до работников через орган, возглавляющий забастовку. Работники обязаны прекратить забастовку и приступить к работе не позднее следующего дня после вручения копии такого решения суда их представительному органу, возглавляющему забастовку.

В случае признания судом забастовки незаконной в связи с нарушением работниками и их представителями процедуры ее проведения, последние не лишаются возможности использовать свое право на забастовку, устранив допущенные нарушения.

Решение суда о признании забастовки незаконной может быть обжаловано в порядке, предусмотренном ГПК РФ.

ТК РФ предусматривает случаи, когда неначавшаяся забастовка может быть отложена, а начавшаяся приостановлена, и называет органы государственной власти, в чью компетенцию входит решение этих вопросов (суд, Правительство РФ).

Так, Правительство РФ может вынести соответствующее решение в случаях, имеющих особую роль для обеспечения жизненно важных интересов Российской Федерации в целом или отдельных территорий. В этих случаях забастовка может быть приостановлена лишь на срок до 10 календарных дней - до рассмотрения вопроса соответствующим судом.

§ 6. Гарантии и правовое положение работников в связи с проведением забастовки

1. Законодательство предусматривает комплекс гарантий реализации конституционного права на забастовку. К ним относятся не только определение порядка проведения забастовки, полномочий органа, ее возглавляющего, обязанностей работодателя и государственных органов, но и закрепление правового положения работников в связи с проведением забастовки.

Если забастовка проводится в соответствии с требованиями, определенными ТК РФ, то участие в ней работника не может рассматриваться в качестве нарушения трудовой дисциплины и основания для расторжения трудового договора.

Естественно, что эта гарантия не распространяется на случаи, когда работники не прекращают забастовку, признанную в установленном порядке незаконной (см. ст. 417 ТК РФ).

На время забастовки за участвующими в ней работниками сохраняются место работы и должность. В то же время, поскольку работники не выполняли в это время свои трудовые функции, работодатель освобождается от обязанности выплачивать им заработную плату. Это не касается работников, выполнявших работы по обеспечению обязательного минимума работ (услуг).

В коллективном договоре, соглашении или соглашении, достигнутом в ходе разрешения коллективного трудового спора, могут быть предусмотрены компенсационные выплаты работникам, участвующим в забастовке.

Определенные гарантии предусмотрены для работников, которые лично не участвовали в забастовке, однако в связи с ее проведением были лишены возможности выполнять свою работу.

Так, в случае подачи ими письменного заявления о начале связанного с забастовкой простоя, его оплата производится в порядке и размерах, предусмотренных ТК РФ для случаев оплаты простоя не по вине работника (см. ст. 157 ТК РФ).

На этот период работодатель имеет право переводить указанных работников на другую работу с соблюдением требований о переводах на другую работу (см. ст. ст. 72.1, 72.2 ТК РФ).

В коллективном договоре, соглашении или соглашении, достигнутом в ходе разрешения коллективного трудового спора, может быть предусмотрен более льготный порядок выплат работникам, не участвующим в забастовке, нежели предусмотренный ТК РФ.

§ 7. Запрещение локаута

Статья 415 ТК РФ дает определение локаута и устанавливает однозначный запрет на него. Работники не могут быть уволены на любой стадии коллективного трудового спора, включая стадию забастовки (до момента признания ее незаконной - если работники продолжают забастовку вопреки

решению суда).

В случае увольнения работников в связи с их участием в коллективном трудовом споре или забастовке они вправе обратиться в суд с иском о восстановлении на работе. Суд, вынося решение о восстановлении на работе, одновременно решает вопрос об оплате вынужденного прогула. Не исключено и вынесение решения о возмещении морального вреда.

Если же забастовка признана судом незаконной, а работники продолжают бастовать, то к ним могут быть применены меры дисциплинарного воздействия (вплоть до увольнения).

В случае увольнения работников в связи с коллективным трудовым спором и объявлением забастовки работодатель или его представители могут быть привлечены к административной ответственности путем наложения административного штрафа в размере от четырех тысяч до пяти тысяч рублей (ст. 5.34 КоАП РФ).

Глава 10. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

§ 1. Ответственность за уклонение от участия в примирительных процедурах, невыполнение соглашения, достигнутого в результате примирительной процедуры, неисполнение либо отказ от исполнения решения трудового арбитража

Ответственность за уклонение от получения требований работников и участия в примирительных процедурах несут руководители организаций и их обособленных структурных подразделений, другие лица, уполномоченные на представительство уставом организации или иными правовыми актами. Другими словами, лица, обязанные принимать решения относительно требований работников, участия в примирительных процедурах и т.п. У органов объединений работодателей и иных уполномоченных работодателями органов не возникает обязанностей по получению требований работников, созданию условий для проведения собрания и др., поэтому их руководители могут привлекаться к ответственности лишь в случае их уклонения от участия в примирительных процедурах (примирительная комиссия, посредничество, трудовой арбитраж).

В случаях, предусмотренных ст. 416 ТК РФ, представители работодателя могут привлекаться к дисциплинарной ответственности.

Кроме того, они могут быть привлечены к административной ответственности.

Так, уклонение работодателя или его представителя от получения требований работников и от участия в примирительных процедурах, в том числе непредоставление помещения для проведения собрания (конференции) работников в целях выдвижения требований или создание препятствий проведению такого собрания (такой конференции), - влечет наложение административного штрафа в размере от одной тысячи до трех тысяч рублей (ст. 5.32 КоАП РФ).

Невыполнение работодателем или его представителем обязательств по соглашению, достигнутому в результате примирительной процедуры, - влечет наложение административного штрафа в размере от двух тысяч до четырех тысяч рублей (ст. 5.33 КоАП РФ).

На практике возможны различные варианты правонарушений, предусмотренных ст. 416 ТК РФ, за которые предусмотрена ответственность. Это может быть, в частности, демонстративное уклонение от участия в примирительных процедурах (отказ от создания примирительных органов, предусмотренных ТК РФ, а также отказ от работы в этих органах; нарушение сроков их создания и сроков, отведенных для ответа на требования работников; невыполнение обязательств по созданию необходимых условий для работы примирительных органов и т.п.).

Возможно наступление ответственности в случае невыполнения соглашения, достигнутого в результате примирительной процедуры, неисполнения либо отказа от исполнения решения трудового арбитража. На этом сегодня специально акцентируется внимание в ст. 416 ТК РФ.

5. В то же время факт наличия разногласий сторон или их несогласия с предложениями друг друга не могут рассматриваться как уклонение от примирения.

В правоприменительной практике уклонение работодателя от участия в примирении иногда трактуется достаточно широко. Например, Федерация профсоюзов авиационных диспетчеров обвинила представителей Росаэронавигации Минтранса России в уклонении от создания трудового арбитража на том основании, что они не согласились с предложением профсоюза включить в состав трудового

арбитража членов Правительства РФ <1>. Такая широкая трактовка уклонения от участия в примирительных процедурах совершенно неоправданна. Разногласия сторон или их несогласие с предложениями друг друга не могут рассматриваться как уклонение от примирения.

<1> См.: Соловьев А.В. Практический комментарий Закона "О порядке разрешения коллективных трудовых споров". М., 1997. С. 115, 116.

В [Обзоре](#) судебной практики Верховного Суда РФ специально отмечалась необходимость тщательной проверки доводов участников коллективного трудового спора об уклонении от проведения примирительных процедур <1>.

<1> БВС РФ. 1999. N 10.

Субъектами ответственности в названных выше случаях могут быть как непосредственно работодатели, так и их представители, а в ряде случаев - представители работников.

§ 2. Ответственность работников за незаконные забастовки

Устанавливая ответственность работодателей за уклонение от участия в примирительных процедурах и невыполнение соглашений, законодатель предусматривает также возможность привлечения работников к ответственности за незаконные забастовки.

Гарантии работникам в связи с их участием в забастовке предоставляются лишь в тех случаях, если забастовка осуществляется законными методами, с соблюдением установленных в законодательстве процедур.

Если забастовка признана судом незаконной, а работники приступают к ней или продолжают бастовать, к ним могут применяться меры дисциплинарного воздействия (вплоть до увольнения) с соблюдением соответствующих положений ТК РФ (см. [ст. ст. 192, 193 ТК РФ](#)).

Если решение суда вынесено до начала забастовочных действий, то работники также должны воздержаться от проведения забастовки.

Обязанность приступить к работе возникает на следующий день после вручения копии решения суда органу, возглавляющему забастовку ([ч. 6 ст. 413 ТК РФ](#)). Вместе с тем ТК РФ предусматривает, что немедленному исполнению подлежит решение суда о признании забастовки незаконной, вступившее в законную силу ([ч. 6 ст. 413 ТК РФ](#)), т.е. решение, не обжалованное или не опротестованное в течение 10 дней с момента принятия.

Указанная неточность в определенной степени устраняется сложившейся правоприменительной практикой: решение суда о признании забастовки незаконной исполняется немедленно. В то же время эта проблема должна решаться в ходе дальнейшего совершенствования трудового законодательства.

По правовым последствиям к признанию забастовки незаконной приравнивается решение суда об отсрочке или приостановке забастовки ([ч. 7 ст. 413 ТК РФ](#)), а также решение Правительства РФ о приостановке забастовки ([ч. 8 ст. 413 ТК РФ](#)). В указанных случаях работники также должны приступить к работе до окончательного решения вопроса о законности (или незаконности) забастовки.

Действия работников, не выполняющих установленные [ст. 413](#) ТК РФ обязанности, можно квалифицировать как прогул (если они отсутствуют на работе) или иной дисциплинарный проступок (если работники находятся на рабочих местах, но не выполняют свои трудовые обязанности).

Дисциплинарное взыскание налагается с соблюдением требований статей ТК РФ ([см. ст. ст. 192, 193 ТК РФ](#)).

Убытки, которые обязан возместить представительный орган работников, объявивший и не прекративший забастовку после признания ее незаконной, возмещаются за счет его средств в судебном порядке по нормам гражданского законодательства.

Представительный орган, объявивший незаконную забастовку, несет ответственность лишь в том случае, если он не прекратил забастовку после признания ее незаконной.

Убытки должны возмещаться по нормам гражданского законодательства в судебном порядке.

Глава 11. ВЕДЕНИЕ ДОКУМЕНТАЦИИ ПРИ РАЗРЕШЕНИИ КОЛЛЕКТИВНОГО ТРУДОВОГО СПОРА

Статья 418 ТК РФ закрепляет единые требования к оформлению действий и соглашений в процессе разрешения коллективного трудового спора. Оформление производится обязательно в письменной форме путем составления протоколов, подписываемых представителями сторон, органами по разрешению коллективного трудового спора или органом, возглавляющим забастовку. Форма протоколов, оформляющих все действия сторон коллективного трудового спора, а также принимаемые ими соглашения и решения определяются сторонами спора.

При этом целесообразно использовать формы документов, приложенных к рекомендациям Минтруда по разным стадиям коллективного трудового спора. **Они могут применяться в той части, в которой не противоречат действующей редакции ТК РФ.**

Протоколами должны быть оформлены следующие юридически значимые действия сторон или достигнутые ими договоренности:

решение примирительной комиссии (подписывается членами комиссии). В случае недостижения согласия составляется протокол разногласий, который также подписывается членами примирительной комиссии;

решение посредника (подписывается посредником и представителями сторон). При невозможности принятия согласованного решения составляется протокол разногласий, подписываемый посредником и представителями сторон;

решение трудового арбитража (подписывается членами трудового арбитража). На практике ведутся еще и протоколы заседаний трудового арбитража, в которых фиксируются предмет спора; участвующие в рассмотрении спора; состав трудового арбитража; обстоятельства, установленные трудовым арбитражем;

любые соглашения сторон в ходе разрешения коллективного трудового спора, в том числе по процедуре рассмотрения спора. Например, соглашение о том, что данный спор будет рассматриваться в три этапа: примирительной комиссией, посредником, трудовым арбитражем.

К такого рода соглашениям относятся также соглашения о минимуме необходимых работ (услуг); соглашения об урегулировании спора, достигнутые после объявления забастовки; соглашения о выплате работникам, участвующим в забастовке, компенсаций; соглашения о порядке оплаты простоя работникам, не участвующим в забастовке;

решение об объявлении забастовки. Протокол собрания (конференции) подписывается председателем и секретарем.

При оформлении достигнутых соглашений за основу могут быть взяты примерные формы протоколов, предложенные рекомендациями Минтруда России по разным стадиям коллективного трудового спора.

В эти рекомендации, в частности, включены: **протокол** заседания примирительной комиссии по рассмотрению коллективного трудового спора (приложение 1 к Рекомендациям Минтруда России N 57);

протокол разногласий совместного заседания примирительной комиссии и представителей сторон по рассмотрению коллективного трудового спора (приложение 2 к Рекомендациям Минтруда России N 57);

протокол заседания представителей сторон коллективного трудового спора о выборе посредника (приложение 1 к Рекомендациям Минтруда России N 58);

протокол совместного заседания сторон и посредника по рассмотрению коллективного трудового спора (приложение 2 к Рекомендациям Минтруда России N 58);

протокол разногласий совместного заседания представителей сторон и посредника по рассмотрению коллективного трудового спора (приложение 3 к Рекомендациям Минтруда России N 58);

протокол заседания представителей сторон коллективного трудового спора (приложение 1 к Рекомендациям Минтруда России N 59);

протокол заседания трудового арбитража по рассмотрению коллективного трудового спора (приложение 2 к Рекомендациям Минтруда России N 59).

Рекомендации могут применяться в той части, в которой не противоречат действующей редакции ТК РФ.

Глава 12. ПРИЛОЖЕНИЯ: НОРМАТИВНЫЕ АКТЫ, ОБРАЗЦЫ ДОКУМЕНТОВ, РЕКОМЕНДУЕМАЯ ЛИТЕРАТУРА

§ 1. Общие вопросы коллективных трудовых споров

При возникновении, рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров необходимо руководствоваться прежде всего следующими основными законодательными и иными нормативными правовыми актами:

Конституция Российской Федерации;

Международно-правовые акты (в первую очередь акты МОТ);

Трудовой кодекс Российской Федерации;

Федеральный закон "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" (в части, не противоречащей ТК РФ).

В связи с приведением нормативных правовых актов в соответствие с ТК РФ Министерство труда и социального развития Российской Федерации 14 августа 2002 г. утвердило ряд рекомендаций, которые могут применяться в той части, в которой не противоречат действующей редакции ТК РФ.

Приведенные в приложении примерные формы документов составлены с учетом положений п. 61 ТК РФ (в редакции от 30 июня 2006 г.) и могут быть рекомендованы к практическому использованию.

Приложения 1

КОНСТИТУЦИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
(принята всенародным голосованием 12.12.1993) <*>

(Извлечение)

<*> Не приводится.

Приложения 2

ТРУДОВОЙ КОДЕКС РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ОТ 30.12.2001 N 197-ФЗ <*>

(Извлечение)

<*> Не приводится.

Приложение 3

МЕЖДУНАРОДНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА
РЕКОМЕНДАЦИЯ N 92
О ДОБРОВОЛЬНОМ ПРИМИРЕНИИ И АРБИТРАЖЕ

(Женева, 29 июня 1951 года)

Генеральная конференция Международной организации труда, созванная в Женеве Административным советом Международного бюро труда и собравшаяся 6 июня 1951 года на свою тридцать четвертую сессию,

решив принять ряд предложений о добровольном примирении и арбитраже, что является частью пятого пункта повестки дня сессии,

решив придать этим предложениям форму рекомендации, проводимой в жизнь заинтересованными сторонами или органами власти, в зависимости от национальных условий,

принимает сего двадцать девятого дня июня месяца тысяча девятьсот пятьдесят первого года нижеследующую Рекомендацию, которая будет именоваться Рекомендацией 1951 года о добровольном примирении и арбитраже:

I. Добровольное примирение

1. С целью способствовать предупреждению и разрешению трудовых конфликтов между предпринимателями и трудящимися должны создаваться органы по добровольному примирению, соответствующие национальным условиям.

2. В каждый орган по добровольному примирению, создаваемый на смешанной основе, должно входить равное число представителей от предпринимателей и от трудящихся.

3. 1) Примирительная процедура должна быть бесплатной и оперативной; сроки, которые могут устанавливаться национальным законодательством, должны определяться заранее и сводиться к минимуму.

2) Должны приниматься меры, направленные на то, чтобы эта процедура могла начинаться по инициативе любой из участвующих в конфликте сторон или ex officio - органом по добровольному примирению.

4. Если по соглашению между всеми заинтересованными сторонами к конфликту применяется примирительная процедура, то сторонам следует рекомендовать воздерживаться от забастовок и локаутов в течение всего времени ведения переговоров о примирении.

5. Все соглашения, достигнутые сторонами в ходе или в результате переговоров по примирению, составляются в письменной форме и имеют равную силу с договорами, заключаемыми в обычном порядке.

II. Добровольный арбитраж

6. Если по соглашению между всеми заинтересованными сторонами конфликт передан на окончательное разрешение арбитражного органа, то сторонам следует рекомендовать воздерживаться от забастовок и локаутов в течение времени рассмотрения вопроса арбитражным органом и признать арбитражное решение.

III. Общие положения

7. Ни одно из положений настоящей Рекомендации не может истолковываться как ограничение в каком бы то ни было отношении права на забастовку.

§ 2. Организация работы по рассмотрению коллективного трудового спора в примирительной комиссии

Приложение 1

Примерная форма

ПРОТОКОЛ ЗАСЕДАНИЯ ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА

(наименование организации, филиала, представительства или обособленного структурного подразделения)

"__" _____ 200_ г. N _____

В состав профсоюзного комитета избрано: _____ человек.

Присутствовало: _____ человек.

Члены профсоюзного комитета _____
(Ф.И.О.)

Отсутствовало: _____

Повестка дня

О выдвижении требований работодателю (уточнение требований) _____

Слушали:

Постановили:

1. Выдвинуть требования работодателю _____
2. Для утверждения требований работниками провести собрание работников _____

Дату, время и место проведения собрания работников согласовать с работодателем.

3. В случае отказа работодателем выполнить требования или несообщения своего решения вступить в коллективный трудовой спор.

Голосовали:

за ____; против ____; воздержались ____ человек.

Принято: большинством голосов.

Председатель профсоюзного комитета _____
(подпись) (расшифровка подписи)

Секретарь _____
(подпись) (расшифровка подписи)

Приложение 2

Примерная форма

ПРОТОКОЛ ОБЩЕГО СОБРАНИЯ (КОНФЕРЕНЦИИ) РАБОТНИКОВ

(наименование организации, филиала, представительства или обособленного структурного подразделения)

"__" _____ 200_ г. N _____ г. _____

Всего работников организации _____ человек.

Присутствует на собрании _____ человек (список прилагается).

Предложили:

избрать председателем собрания _____, секретарем _____

Постановили:

Избрать председателем собрания _____, секретарем _____

Голосовали: "за" __ человек; "против" __ человек, воздержались __ человек.

Принято: большинством голосов.

Слушали:

_____ предложил утвердить повестку дня собрания _____

Постановили:

Повестку дня утвердить.

Голосовали: "за" __ человек; "против" __ человек, воздержались __ человек.

Принято: большинством голосов.

Повестка дня

Слушали:

1. О требованиях к работодателю, сформулированных профсоюзным комитетом

(наименование организации, филиала, представительства или обособленного структурного подразделения)

2. О дальнейших мероприятиях по обеспечению реализации данных требований.

Постановили:

1. Утвердить требования к работодателю, сформулированные профсоюзным комитетом (перечень требований прилагается)

2. Направить требования работодателю.

3. В случае отказа работодателя выполнить требования или несообщения своего решения - вступить в коллективный трудовой спор.

4. В случае начала коллективного трудового спора общее собрание предлагает создать примирительную комиссию, уполномочив представлять интересы работников в примирительных процедурах следующих работников:

(право выделения представителей в примирительную комиссию может быть делегировано профсоюзному комитету со следующей формулировкой: "поручить профсоюзному комитету принять участие в создании примирительной комиссии, уполномочить выделенных им представителей работников представлять их интересы в примирительных процедурах) .

5. Предоставить право представителям работников участвовать во всех примирительных процедурах рассмотрения коллективного трудового спора, принимать решения по его урегулированию, заключать соглашения, подписывать протоколы разногласий.

(6). В протоколе общего собрания (конференции) может быть предусмотрено решение об уведомлении Федеральной службы по труду и занятости о начале коллективного трудового спора в случае отказа работодателя выполнить требования или несообщения своего решения.

Голосовали: "за" ___ человек; "против" ___ человек, воздержались ___ человек.

Принято: большинством голосов.

Председатель общего собрания
(конференции)

(подпись) (расшифровка подписи)

Секретарь общего собрания
(конференции)

(подпись) (расшифровка подписи)

§ 3. Организация работы по рассмотрению коллективного трудового спора в примирительной комиссии

Приложение 1

ТРУДОВОЙ КОДЕКС РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ <*>

(Извлечение)

<*> [Статья 402](#) - не приводится.

Приложение 2

РЕКОМЕНДАЦИИ ОБ ОРГАНИЗАЦИИ РАБОТЫ ПО РАССМОТРЕНИЮ КОЛЛЕКТИВНОГО ТРУДОВОГО СПОРА ПРИМИРИТЕЛЬНОЙ КОМИССИЕЙ

1. Примирительная комиссия представляет собой временно действующий орган по рассмотрению коллективного трудового спора.

2. Примирительная комиссия рассматривает коллективные трудовые споры 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 актов, содержащих нормы трудового права, в организациях.

3. Примириательная комиссия в своей деятельности по урегулированию коллективных трудовых споров руководствуется [Конституцией](#) Российской Федерации, [Трудовым кодексом](#) Российской Федерации (далее - ТК РФ), другими нормативными правовыми актами Российской Федерации (далее - РФ), в том числе по вопросам регулирования социально-трудовых отношений и урегулирования коллективных трудовых споров, настоящими Рекомендациями.

4. Рассмотрение коллективного трудового спора примириательной комиссией является обязательным этапом примириательных процедур.

5. Формирование примириательной комиссии возможно в организации, на уровне отрасли, субъекта РФ и т.д.

Решение о создании примириательной комиссии на локальном уровне социального партнерства оформляется приказом (распоряжением) работодателя и решением представителя работников.

Решения о создании примириательных комиссий при разрешении коллективных трудовых споров на иных уровнях социального партнерства оформляются соответствующими актами (приказом, распоряжением, постановлением) представителей работодателей и представителей работников.

Примириательная комиссия создается сторонами коллективного трудового спора (далее - стороны) в срок до трех рабочих дней со дня начала коллективного трудового спора.

Стороны коллективного трудового спора не вправе уклоняться от создания примириательной комиссии и участия в ее работе.

6. Днем начала коллективного трудового спора считается:

на локальном уровне (на уровне организации) - день письменного сообщения решения работодателя (его представителя) об отклонении всех или части требований работников (их представителей) или несообщение работодателем (его представителем) по истечении трех рабочих дней со дня получения требований работников своего решения;

на уровне выше локального - день письменного сообщения решения представителей работодателей (объединений работодателей) об отклонении всех или части требований профессиональных союзов (их объединений) или несообщение представителями работодателей (объединений работодателей) по истечении одного месяца со дня получения требований от профессиональных союзов (их объединений) своего решения.

7. Порядок выдвижения требований работников регламентируется [ст. 399](#) ТК РФ.

8. Дата вручения требований работодателю (представителям работодателей) должна быть зафиксирована в журнале или других регистрационных формах учета входящей корреспонденции либо в форме подписи непосредственно работодателя или его уполномоченного представителя на втором экземпляре требований, остающемся у представителя работников.

9. Работодатель обязан принять к рассмотрению направленные ему требования работников и сообщить о принятом решении представительному органу работников организации (филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения) в письменной форме в течение трех рабочих дней со дня получения требований работников.

Если работодатель в установленный срок не сообщил своего решения представительному органу работников, то представителю работников следует направить руководителю организации предложение об образовании примириательной комиссии, ее количественном и персональном составе со стороны работников.

Если работодатель отклонил требования работников, одновременно с письменным уведомлением об этом он направляет представительному органу работников предложение об образовании примириательной комиссии, ее количественном и персональном составе со стороны работодателя.

10. Представители работодателей (объединений работодателей) обязаны принять к рассмотрению направленные им требования профессиональных союзов (их объединений) и сообщить им в письменной форме о принятом решении в течение одного месяца со дня получения указанных требований.

Если представители работодателей (объединений работодателей) в установленный срок не сообщают своего решения профессиональным союзам (их объединениям), то профессиональным союзам (их объединениям) следует направить представителям работодателей (объединений работодателей) предложение об образовании примириательной комиссии, ее количественном и персональном составе со стороны профессиональных союзов (их объединений).

Если представители работодателей (объединений работодателей) отклонили требования профессиональных союзов (их объединений), одновременно с письменным уведомлением об этом они

направляют представительному органу работников предложение об образовании примирительной комиссии, ее количественном и персональном составе со стороны работодателей (объединений работодателей).

11. Интересы работников организации при рассмотрении коллективных трудовых споров между работниками организации и работодателем представляют их представители в социальном партнерстве, уполномоченные на это в порядке, предусмотренном [гл. 4 ТК РФ](#) (первичная профсоюзная организация или иные представители, избираемые работниками).

12. Интересы работников при разрешении коллективных трудовых споров по поводу заключения или изменения соглашений представляют соответствующие профсоюзы, их территориальные организации, объединения профессиональных союзов и объединения территориальных организаций профессиональных союзов.

13. Представителем работодателя при рассмотрении коллективных трудовых споров между работниками организации и работодателем являются руководитель организации, работодатель - индивидуальный предприниматель (лично) или уполномоченные им лица в соответствии с [ТК РФ](#), другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов РФ, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, учредительными документами юридического лица (организации) и локальными нормативными актами.

14. Интересы работодателей при разрешении коллективных трудовых споров по поводу заключения или изменения соглашений представляют соответствующие объединения работодателей.

15. Примирительная комиссия формируется из представителей сторон коллективного трудового спора на равноправной основе.

В зависимости от масштаба коллективного трудового спора и сложности выдвигаемых требований в состав примирительной комиссии могут входить от двух до пяти представителей от каждой стороны, знающих проблему и владеющих искусством ведения переговоров.

16. Решение сторон об образовании примирительной комиссии после согласования ее количественного состава оформляется соответствующим приказом (распоряжением) работодателя и решением представителя работников либо протоколом совместного решения сторон.

17. Коллективный трудовой спор должен быть рассмотрен примирительной комиссией в срок до пяти рабочих дней со дня издания соответствующих актов (приказа/распоряжения) о ее создании. Указанный срок может быть продлен при взаимном согласии сторон. Решение о продлении срока оформляется протоколом.

18. Регламент работы примирительной комиссии устанавливается самой комиссией.

В ходе рассмотрения коллективного трудового спора стороны предоставляют членам примирительной комиссии материалы и документы, необходимые для обсуждения всех возможных вариантов разрешения коллективного трудового спора.

Заседания примирительной комиссии, как правило, проводятся в рабочее время.

19. Решение примирительной комиссии принимается по соглашению сторон коллективного трудового спора, оформляется протоколом и подписывается представителями сторон и членами примирительной комиссии.

В протоколе, который для сторон коллективного трудового спора имеет обязательную силу, фиксируются конкретные договоренности и указывается, что спор считается урегулированным и решение исполняется в порядке и сроки, которые установлены примирительной комиссией.

Если при рассмотрении коллективного трудового спора примирительной комиссией соглашение достигнуто лишь по некоторым вопросам или не достигнуто вовсе, составляется протокол разногласий совместного заседания примирительной комиссии и представителей сторон, в котором должны быть отражены дальнейшие намерения одной из сторон (например, приглашение посредника или создание трудового арбитража).

20. Представители сторон вправе в любое время обратиться в Федеральную службу по труду и занятости для уведомительной регистрации спора. Это право может быть использовано, когда одна из сторон коллективного трудового спора нуждается в методической помощи, разъяснении действующего законодательства или имеет сомнения по поводу полномочности другой стороны.

21. Полномочия сторон могут быть закреплены: в уставе или локальном правовом акте организации, уставе объединений работодателей, уставе профсоюза, положении о первичной профсоюзной организации или решении (протоколе) общего собрания (конференции) работников, уполномочивших представителя работников на участие от их лица в процедурах по урегулированию коллективного

трудового спора.

22. Работодатель должен создать необходимые условия для работы примирительной комиссии: помещение для заседаний комиссии, оборудованное соответствующим образом (отопление, освещение, средства связи и оргтехника); информационное обеспечение, необходимое для рассмотрения выдвинутых работниками требований; гарантии членам примирительной комиссии не ниже предусмотренных законодательством РФ.

23. Члены примирительной комиссии на время участия в разрешении коллективного трудового спора освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок не более трех месяцев в течение одного года.

Отдельные работники могут неоднократно привлекаться к рассмотрению коллективных трудовых споров в составе примирительных комиссий. При этом общая продолжительность их участия в разрешении коллективных трудовых споров не должна превышать трех месяцев в году.

Положения настоящего пункта не распространяются на работников, для которых участие в рассмотрении коллективных трудовых споров в составе примирительных комиссий входит в их должностные обязанности.

24. Члены примирительной комиссии имеют право:

запрашивать и получать от сторон необходимые документы и сведения по существу коллективного трудового спора;

в период рассмотрения коллективного трудового спора при необходимости проводить совместные или отдельные заседания сторон;

предлагать собственные возможные варианты разрешения конфликта;

подписывать решения, принятые сторонами спора при их участии.

25. Члены примирительной комиссии обязаны сохранять государственную, служебную, коммерческую и иную охраняемую законом тайну при осуществлении своих функций во время участия в примирительных процедурах.

Приложение 3

Примерная форма

(наименование организации)

ПРИКАЗ

№ _____ "___" _____ 200_ г.

"О создании примирительной комиссии и о выделении в ее состав представителей работодателя"

В соответствии со ст. 401 ТК РФ в целях разрешения коллективного трудового спора

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Сформировать примирительную комиссию для разрешения коллективного трудового спора в количестве ___ человек.

2. В состав примирительной комиссии включить:

от работодателя: _____
(инициалы, фамилия, должность)

от работников в соответствии с решением собрания работников:

(инициалы, фамилия, должность)

(протокол собрания работников № ___ от _____ 200_ года).

3. Предоставить право представителям работодателя участвовать во всех примирительных процедурах рассмотрения коллективного трудового спора,

принимать решения по урегулированию коллективного трудового спора, заключать соглашения, подписывать протоколы разногласий.

4. Освободить членов примирительной комиссии от выполнения должностных обязанностей на время рассмотрения коллективного трудового спора примирительной комиссией с сохранением средней заработной платы на необходимый срок (но не более чем на три месяца).

5. Руководителям подразделений по запросу сторон представлять все необходимые документы и материалы в течение одного рабочего дня с момента регистрации запроса.

6. Предоставить помещение с необходимой оргтехникой для работы примирительной комиссии.

7. Контроль за исполнением приказа возложить на _____

Генеральный директор _____
(подпись) (расшифровка подписи)

Приложение 4

Примерная форма

ПРОТОКОЛ ЗАСЕДАНИЯ ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА

(наименование организации, филиала, представительства или обособленного структурного подразделения)

"__" _____ 200_ г. N _____

В состав профсоюзного комитета избрано: _____ человек.

Присутствовало: _____ человек.

Члены профсоюзного комитета _____
(Ф.И.О.)

Отсутствовало:

Повестка дня

О выделении представителей в состав примирительной комиссии по разрешению коллективного трудового спора

Слушали:

Постановили:

Выделить следующих представителей работников в состав примирительной комиссии по разрешению коллективного трудового спора и наделить их соответствующими полномочиями:

(инициалы, фамилия, должность)

Голосовали:

за ___; против ___; воздержались ___ человек.

Принято: большинством голосов.

Председатель профсоюзного
комитета

(подпись) (расшифровка подписи)

ПАМЯТКА ЧЛЕНАМ ПРИМИРИТЕЛЬНОЙ КОМИССИИ ПО РАССМОТРЕНИЮ КОЛЛЕКТИВНОГО ТРУДОВОГО СПОРА

Настоящая памятка определяет некоторые правила поведения члена примирительной комиссии по рассмотрению коллективного трудового спора.

Отношения членов примирительной комиссии со сторонами коллективного трудового спора

Основная задача примирительной комиссии - оказание помощи сторонам коллективного трудового спора в поисках взаимоприемлемого решения по урегулированию коллективного трудового спора на основе конструктивного диалога с соблюдением принципа равноправия сторон.

Примирительная комиссия не должна оказывать давления на стороны при принятии того или иного решения. Участие примирительной комиссии в рассмотрении коллективного трудового спора должно предоставлять сторонам дополнительные возможности для его мирного разрешения.

Примирительная комиссия должна быть готова дать сторонам предложения и альтернативы по процедуре и существу переговорного процесса для того, чтобы помочь успешному ходу переговоров.

Для эффективного выполнения членами примирительной комиссии своих обязанностей необходимо, чтобы стороны признавали их компетентность, объективность, беспристрастность и независимость.

Члены примирительной комиссии должны уметь анализировать ситуацию, тщательно оценивать возможные результаты своих предложений и рекомендаций.

Конфиденциальная информация, доверенная членам примирительной комиссии в процессе ее работы, не должна распространяться и использоваться ими прямо или косвенно для личной или иной выгоды.

Позиции каждой из сторон коллективного трудового спора на переговорах, их предложения, высказанные членам примирительной комиссии конфиденциально в ходе переговоров, не должны передаваться другой стороне без предварительного на то согласия стороны или лица, давшего информацию.

Члены примирительной комиссии должны искать приемлемые для сторон способы разрешения конфликта и стимулировать стороны к поиску компромисса, стремиться завершить коллективный трудовой спор на данном этапе.

Члены примирительной комиссии не должны принимать вознаграждения или ценные подарки от представителей сторон.

Личные качества члена примирительной комиссии

Член примирительной комиссии должен обладать умением аргументировать, убеждать, оперировать обширной информацией, касающейся предмета спора, управлять дискуссией, чутко реагировать на смену настроения сторон, аккумулировать все позитивное, что можно было бы использовать для достижения согласия. Большое значение имеют также его стремление к пониманию, заинтересованность, умение выслушивать оппонента, снимать напряженность переговорного процесса.

Член примирительной комиссии в своей деятельности по урегулированию коллективных трудовых споров должен руководствоваться [Конституцией](#) Российской Федерации, [ТК РФ](#), другими нормативными правовыми актами РФ и ее субъектов, в том числе по вопросам регулирования социально-трудовых отношений и урегулирования коллективных трудовых споров, а также настоящими Рекомендациями.

Он должен знать методы ведения переговорного процесса. Желательно его знакомство с основными принципами работы профсоюзной организации, действующей системой разрешения индивидуальных жалоб, кадровой политикой и другими сторонами жизни организации.

Примерная форма

ПРОТОКОЛ
ЗАСЕДАНИЯ ПРИМИРИТЕЛЬНОЙ КОМИССИИ ПО РАССМОТРЕНИЮ
КОЛЛЕКТИВНОГО ТРУДОВОГО СПОРА

между _____
(наименование сторон коллективного трудового спора)

от "___" _____ 200__ г. N _____
_____ (место заседания)

Присутствовали:

Представители работников, уполномоченные на участие в примирительных процедурах по урегулированию коллективного трудового спора решением общего собрания (конференции) работников _____

(наименование организации)
от "___" _____ 200__ г.
(Протокол общего собрания (конференции) работников прилагается.)
_____ (инициалы, фамилия, должность)

Представители работодателя _____
(инициалы, фамилия, должность)

Слушали:

О рассмотрении коллективного трудового спора между работниками _____ и работодателем _____
(наименование организации) (наименование организации)

Перечень вопросов с указанием по каждому из них позиций сторон коллективного трудового спора и предложений примирительной комиссии прилагается.

Постановили:

Считать коллективный трудовой спор между _____
_____ (наименование сторон коллективного трудового спора)
урегулированным.

Представители работников _____
(подпись) (расшифровка подписи)

Представители работодателя _____
(подпись) (расшифровка подписи)

Приложение 7

Примерная форма

ПРОТОКОЛ
РАЗНОГЛАСИЙ ПО РЕЗУЛЬТАТАМ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРИМИРИТЕЛЬНОЙ КОМИССИИ
ПО РАССМОТРЕНИЮ КОЛЛЕКТИВНОГО ТРУДОВОГО СПОРА

между _____
(наименование сторон коллективного трудового спора)

от "___" _____ 200__ г. N _____
_____ (место заседания)

Присутствовали:

Представители работников, уполномоченные на участие в примирительных процедурах по урегулированию коллективного трудового спора решением общего собрания (конференции) работников _____

(наименование организации)

от "___" _____ 200_ г.

(Протокол общего собрания (конференции) работников прилагается.)

(инициалы, фамилия, должность)

Представители работодателя _____

(инициалы, фамилия, должность)

Слушали:

О результатах рассмотрения коллективного трудового спора между работниками _____

(наименование организации)

и работодателем _____

(наименование организации)

по вопросам _____

Перечень вопросов с указанием по каждому из них позиций сторон и предложений примирительной комиссии прилагается.

Постановили:

1. Считать коллективный трудовой спор между _____

(наименование сторон коллективного трудового спора)

неурегулированным, так как стороны коллективного трудового спора не пришли к соглашению по всем (или отдельным) принципиальным вопросам.

Перечень вопросов, по которым соглашение не достигнуто, с указанием по каждому из них позиций сторон и предложений примирительной комиссии прилагается.

2. Продолжить рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника (или приступить к созданию трудового арбитража для дальнейшего рассмотрения коллективного трудового спора).

Представители работников _____

(подпись) (расшифровка подписи)

Представители работодателя _____

(подпись) (расшифровка подписи)

§ 4. Организация работы по рассмотрению коллективного трудового спора с участием посредника

Приложение 1

ТРУДОВОЙ КОДЕКС РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ <*>

(Извлечение)

<*> [Статья 403](#) - не приводится.

Приложение 2

РЕКОМЕНДАЦИИ ОБ ОРГАНИЗАЦИИ РАБОТЫ ПО РАССМОТРЕНИЮ КОЛЛЕКТИВНОГО ТРУДОВОГО СПОРА С УЧАСТИЕМ ПОСРЕДНИКА

1. Посредник в своей деятельности по урегулированию коллективных трудовых споров руководствуется Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом РФ, другими нормативными правовыми актами РФ, в том числе по вопросам регулирования социально-трудовых отношений и урегулирования коллективных трудовых споров, настоящими Рекомендациями.

2. Рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника является одним из этапов примирительных процедур.

3. Основная цель привлечения посредника - разрешение сторонами коллективного трудового спора (далее - стороны) разногласий, возникших между ними по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективных договоров и соглашений, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников организации при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

4. Главная функция посредника - оказание помощи сторонам в поисках взаимоприемлемого решения по урегулированию коллективного трудового спора на основе конструктивного диалога.

5. Посредник для рассмотрения коллективного трудового спора приглашается по согласованию сторон в течение трех рабочих дней после составления примирительной комиссией протокола разногласий.

6. Посредником может быть любой независимый специалист, приглашаемый как сторонами, так и по рекомендации Федеральной службы по труду и занятости.

7. Федеральная служба по труду и занятости в целях обеспечения оперативного подбора квалифицированных посредников составляет списки лиц, предлагаемых к привлечению в качестве посредников при рассмотрении коллективных трудовых споров. Списки могут составляться с учетом предложений представителей работников и работодателей после согласования с лицами, предлагаемыми в качестве посредников. Целесообразно содержать в них следующие сведения: фамилию, имя, отчество, год рождения, образование, место работы, специальность, занимаемую должность и другие сведения, отражающие практический опыт работы в области социально-трудовых отношений и урегулирования трудовых споров.

8. Соглашение сторон об участии конкретного лица в качестве посредника и условиях его участия в разрешении коллективного трудового спора после предварительного соглашения с будущим посредником, руководителем организации, где он работает, должно быть оформлено протоколом заседания представителей сторон коллективного трудового спора (см. приложение к настоящим Рекомендациям).

Возможная компенсация затрат лицу, привлекаемому к рассмотрению коллективного трудового спора в качестве посредника, может осуществляться по соглашению сторон.

Общая продолжительность участия посредника в разрешении коллективных трудовых споров не может быть более трех месяцев в году.

Это положение не распространяется на работников, для которых участие в рассмотрении коллективных трудовых споров входит в их должностные обязанности, и на лиц, не имеющих постоянного места работы.

9. Порядок рассмотрения коллективного трудового спора с участием посредника определяется соглашением сторон с участием посредника.

Вопросы организационного обеспечения рассмотрения коллективного трудового спора решаются сторонами.

10. Рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника осуществляется в срок до семи рабочих дней со дня его приглашения.

В случае необходимости сроки, предусмотренные для проведения примирительных процедур с участием посредника, могут быть продлены по согласованию сторон.

11. Согласованное решение представителей сторон и посредника оформляется протоколом совместного заседания представителей сторон коллективного трудового спора и посредника (примерная форма которого предложена в приложении к настоящим Рекомендациям) и подписывается представителями сторон и посредником. В протоколе фиксируются конкретные договоренности и указывается, что спор считается урегулированным.

Если соглашение достигнуто лишь по некоторым вопросам или не достигнуто вовсе, составляется протокол разногласий совместного заседания представителей сторон коллективного трудового спора и посредника (примерная форма предложена в приложении к настоящим Рекомендациям), в котором должны быть отражены дальнейшие намерения одной из сторон (например, создание трудового

арбитража). Протокол разногласий подписывается представителями сторон и посредником.

12. Посредник имеет право:

запрашивать и получать от сторон необходимые документы и сведения, касающиеся данного коллективного трудового спора;

в процессе рассмотрения коллективного трудового спора по необходимости проводить совместные и отдельные заседания представителей сторон;

предлагать возможные варианты разрешения коллективного трудового спора;

подписывать решения, принятые сторонами при его участии.

13. Посредник обязан сохранять государственную, служебную, коммерческую и иную охраняемую законом тайну при осуществлении своих функций во время участия в примирительных процедурах.

Приложение 3

ПАМЯТКА ЛИЦАМ, ПРИВЛЕКАЕМЫМ В КАЧЕСТВЕ ПОСРЕДНИКА К УЧАСТИЮ В РАССМОТРЕНИИ КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

Настоящая памятка определяет некоторые правила поведения посредника при его участии в рассмотрении коллективного трудового спора.

Отношения посредника со сторонами коллективного трудового спора

Главная функция посредника - оказание помощи сторонам коллективного трудового спора в поисках взаимоприемлемого решения по его урегулированию на основе конструктивного диалога с соблюдением принципа равноправия сторон.

Посредник не должен оказывать давления на стороны при принятии того или иного решения. Его участие в рассмотрении коллективного трудового спора должно предоставлять сторонам дополнительные возможности для его урегулирования.

Посредник должен быть готов дать сторонам предложения и альтернативы по процедуре и существу переговорного процесса для того, чтобы помочь успешному ходу переговоров.

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

Посредник должен уметь анализировать ситуацию, тщательно оценивать возможные результаты своих предложений и рекомендаций.

Конфиденциальная информация, доверенная посреднику в процессе его работы, не должна распространяться и использоваться им прямо или косвенно для личной или иной выгоды.

Позиции каждой из сторон коллективного трудового спора на переговорах, их предложения, высказанные посреднику конфиденциально в ходе переговоров, не должны передаваться другой стороне без предварительного на то согласия стороны или лица, давшего информацию.

Посредник должен искать приемлемые для сторон способы разрешения конфликта и стимулировать стороны к поиску компромисса, стремиться завершить коллективный трудовой спор на данном этапе.

Посредник не должен принимать вознаграждения или ценные подарки от представителей сторон.

Личные качества посредника

Посредник должен обладать умением аргументировать, убеждать, оперировать обширной информацией, касающейся предмета спора, управлять дискуссией, чутко реагировать на смену настроения сторон, аккумулировать все позитивное, что можно было бы использовать для достижения согласия. Большое значение имеют также его стремление к пониманию, заинтересованность, умение выслушивать оппонента, снимать напряженность переговорного процесса.

Посредник в своей деятельности по урегулированию коллективных трудовых споров должен руководствоваться [Конституцией](#) Российской Федерации, [ТК РФ](#), другими нормативными правовыми актами РФ и ее субъектов, в том числе по вопросам регулирования социально-трудовых отношений и урегулирования коллективных трудовых споров, а также настоящими Рекомендациями.

Он должен знать методы ведения переговорного процесса. Желательно его знакомство с основными принципами работы профсоюзной организации, действующей системой разрешения

индивидуальных жалоб, кадровой политикой и другими сторонами жизни организации.

Приложение 4

Примерная форма

ПРОТОКОЛ ЗАСЕДАНИЯ ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ

(наименование сторон коллективного трудового спора)

от "___" _____ 200__ г. N _____

(место заседания)

Присутствовали:

Представители работников, уполномоченные на участие в примирительных процедурах по урегулированию коллективного трудового спора решением общего собрания (конференции) работников _____
(наименование организации)

от "___" _____ 200__ г.

(Протокол общего собрания (конференции) работников прилагается.)

(инициалы, фамилия, должность)

Представители работодателя _____
(инициалы, фамилия, должность)

Слушали:

О предложениях представителей сторон коллективного трудового спора между работниками _____
(наименование организации)

и работодателем _____
(наименование организации)

или Федеральной службы по труду и занятости об участии в качестве посредника при рассмотрении коллективного трудового спора _____

(инициалы, фамилия, должность)

Постановили:

Согласиться с участием _____
(инициалы, фамилия, должность)

в качестве посредника при рассмотрении коллективного трудового спора.

Компенсацию затрат посредника за время его участия в рассмотрении коллективного трудового спора произвести в размере _____ за счет средств _____

(работодателя, работников или др.)

Представители работников _____
(подпись) (расшифровка подписи)

Представители работодателя _____
(подпись) (расшифровка подписи)

Примечание. Если стороны коллективного трудового спора не пришли к согласию по кандидатуре посредника, в протоколе отмечается, что согласие сторонами не достигнуто.

Приложение 5

Примерная форма

ПРОТОКОЛ СОВМЕСТНОГО ЗАСЕДАНИЯ ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ СТОРОН
И ПОСРЕДНИКА ПО РАССМОТРЕНИЮ КОЛЛЕКТИВНОГО ТРУДОВОГО СПОРА

между _____
(наименование сторон коллективного трудового спора)

от "__" _____ 200__ г. N _____

_____ (место заседания)

Присутствовали:

Представители работников, уполномоченные на участие в примирительных процедурах по урегулированию коллективного трудового спора решением общего собрания (конференции) работников _____

(наименование организации)

от "__" _____ 200__ г.

(Протокол общего собрания (конференции) работников прилагается.)

(инициалы, фамилия, должность)

Представители работодателя _____

(инициалы, фамилия, должность)

Посредник _____

(инициалы, фамилия, должность)

Слушали:

О рассмотрении коллективного трудового спора между работниками _____

и работодателем _____

(наименование организации)

(наименование организации)

Перечень вопросов с указанием по каждому из них позиций сторон коллективного трудового спора и предложений посредника прилагается.

Постановили:

Считать коллективный трудовой спор между _____

(наименование сторон

_____ урегулированным.

коллективного трудового спора)

Представители работников

(подпись)

(расшифровка подписи)

Представители работодателя

(подпись)

(расшифровка подписи)

Посредник

(подпись)

(расшифровка подписи)

Приложение 6

Примерная форма

ПРОТОКОЛ
РАЗНОГЛАСИЙ СОВМЕСТНОГО ЗАСЕДАНИЯ ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ СТОРОН
И ПОСРЕДНИКА ПО РАССМОТРЕНИЮ КОЛЛЕКТИВНОГО ТРУДОВОГО СПОРА

между _____
(наименование сторон коллективного трудового спора)

от "__" _____ 200__ г. N _____

_____ (место заседания)

Присутствовали:

Представители работников, уполномоченные на участие в примирительных процедурах по урегулированию коллективного трудового спора решением общего собрания (конференции) работников _____

(наименование организации)

от "__" _____ 200_ г.

(Протокол общего собрания (конференции) работников прилагается.)

_____ (инициалы, фамилия, должность)

Представители работодателя _____

(инициалы, фамилия, должность)

Посредник _____

(инициалы, фамилия, должность)

Слушали:

О результатах рассмотрения коллективного трудового спора между работниками _____

(наименование организации)

и работодателем _____

(наименование организации)

по вопросам _____

Перечень вопросов с указанием по каждому из них позиций сторон и предложений посредника прилагается.

Постановили:

1. Считать коллективный трудовой спор между _____

(наименование сторон коллективного трудового спора)

неурегулированным, так как стороны коллективного трудового спора не пришли к соглашению по всем (или отдельным) принципиальным вопросам.

Перечень вопросов, по которым соглашение не достигнуто, с указанием по каждому из них позиций сторон и предложений посредника прилагается.

2. Приступить к созданию трудового арбитража для дальнейшего рассмотрения коллективного трудового спора.

(Этот пункт может быть необязательным, если стороны не придут к такому соглашению.)

Представители работников _____

(подпись)

(расшифровка подписи)

Представители работодателя _____

(подпись)

(расшифровка подписи)

Посредник _____

(подпись)

(расшифровка подписи)

§ 5. Организация работы по рассмотрению коллективного трудового спора в трудовом арбитраже

Приложение 1

ТРУДОВОЙ КОДЕКС РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ <*>

(Извлечение)

<*> [Статья 404](#) - не приводится.

РЕКОМЕНДАЦИИ ОБ ОРГАНИЗАЦИИ РАБОТЫ ПО РАССМОТРЕНИЮ КОЛЛЕКТИВНОГО ТРУДОВОГО СПОРА В ТРУДОВОМ АРБИТРАЖЕ

1. Трудовые арбитры в своей деятельности по урегулированию коллективных трудовых споров руководствуются Конституцией Российской Федерации, ТК РФ, другими нормативными правовыми актами РФ и ее субъектов, в том числе по вопросам регулирования социально-трудовых отношений и урегулирования коллективных трудовых споров, настоящими Рекомендациями.

2. Рассмотрение коллективного трудового спора в трудовом арбитраже является одним из этапов примирительных процедур. Трудовой арбитраж представляет собой временно действующий орган, который создается в случае, если стороны коллективного трудового спора (далее - стороны) заключили соглашение в письменной форме об обязательном выполнении его решений.

В создании и функционировании трудового арбитража активную роль играет Федеральная служба по труду и занятости, являющаяся государственным органом. Она на равных со сторонами спора участвует как в создании трудового арбитража, так и в определении его состава, выработке регламента, определении полномочий.

3. При рассмотрении коллективного трудового спора трудовой арбитраж создается в следующих случаях:

при недостижении согласия в примирительной комиссии;

в случае уклонения одной из сторон коллективного трудового спора от участия в создании или работе примирительной комиссии;

в случае сознательного выбора сторонами коллективного трудового спора варианта рассмотрения его в трудовом арбитраже, минуя стадию рассмотрения с участием посредника;

в случае если на первом этапе рассмотрения коллективного трудового спора (три рабочих дня) стороны не пришли к соглашению по его кандидатуре;

в случае если участие посредника в рассмотрении коллективного трудового спора не принесло результата и стороны по-прежнему имеют несогласованные позиции;

в случаях, если в целях разрешения коллективного трудового спора не может быть проведена забастовка и создание трудового арбитража является обязательным.

4. Трудовой арбитраж создается сторонами коллективного трудового спора и Федеральной службой по труду и занятости в срок не позднее трех рабочих дней со дня окончания рассмотрения коллективного трудового спора примирительной комиссией или посредником.

В случаях, если в целях разрешения коллективного трудового спора не может быть проведена забастовка, создание трудового арбитража является обязательным. При этом если стороны не приходят к соглашению о создании трудового арбитража, его составе, регламенте и полномочиях, то решение по этим вопросам принимает Федеральная служба по труду и занятости.

5. Если работодатель (представитель работодателя) уклоняется от создания примирительной комиссии или участия в ее работе, представители работников могут обратиться в Федеральную службу по труду и занятости по вопросу формирования трудового арбитража.

6. Если представители работников уклоняются от создания примирительной комиссии или участия в ее работе, представитель работодателя может обратиться в Федеральную службу по труду и занятости по вопросу формирования трудового арбитража.

7. Федеральная служба по труду и занятости в целях обеспечения оперативного подбора квалифицированных трудовых арбитров составляет списки лиц, рекомендуемых к привлечению в качестве трудовых арбитров при рассмотрении коллективных трудовых споров. Списки составляются с учетом предложений представителей работников и работодателей по согласованию с лицами, рекомендуемыми в качестве трудовых арбитров. Целесообразно содержать в них следующие сведения: фамилию, имя, отчество, год рождения, образование, место работы, специальность, занимаемую должность, другие сведения, отражающие практический опыт работы в области социально-трудовых отношений и урегулирования трудовых споров. Списки могут периодически пересматриваться. В них могут быть включены руководители, специалисты (экономисты, юристы и т.п.) организаций, научные работники, представители органов исполнительной власти субъектов РФ, работники Федеральной службы по труду и занятости, специалисты по труду органов местного самоуправления, представители профсоюзных органов.

В состав трудового арбитража не могут входить представители работников и работодателей, участвующих в коллективном трудовом споре, подлежащем рассмотрению.

8. Возможная компенсация затрат лицам, привлекаемым к рассмотрению коллективного трудового спора в качестве трудовых арбитров, может осуществляться по соглашению сторон коллективного трудового спора.

9. Конкретные лица могут неоднократно привлекаться к рассмотрению коллективных трудовых споров в составе трудовых арбитражей. При этом общая продолжительность их участия в разрешении коллективных трудовых споров не может быть более трех месяцев в году.

Это положение не распространяется на работников, для которых участие в рассмотрении коллективных трудовых споров в составе трудовых арбитражей входит в их должностные обязанности, и на лиц, не имеющих постоянного места работы.

10. Решение о создании трудового арбитража, его состав, регламент работы оформляются протоколом совместного заседания представителей сторон и Федеральной службы по труду и занятости (примерная форма предложена в приложении к настоящим Рекомендациям). Протокол подписывается представителями сторон и Федеральной службы по труду и занятости. Дата его подписания считается днем создания трудового арбитража.

В протоколе следует отразить условия участия трудовых арбитров в рассмотрении коллективного трудового спора, согласовав их непосредственно с трудовыми арбитрами, руководителями организаций, где они работают, и Федеральной службой по труду и занятости.

11. Коллективный трудовой спор рассматривается в трудовом арбитраже в срок до пяти рабочих дней со дня его создания.

В случае необходимости сроки, предусмотренные для проведения примирительных процедур, могут быть продлены по согласованию сторон коллективного трудового спора.

12. Процедура рассмотрения коллективного трудового спора трудовым арбитражем (регламент его работы), полномочия трудового арбитража оформляются **соответствующим** решением работодателя, представителя работников и Федеральной службой по труду и занятости. Регламентом могут быть установлены: продолжительность ежедневных заседаний; правила замены одного из трудовых арбитров в случае болезни и других непредвиденных обстоятельств; очередность объяснений лиц, представляющих стороны по существу спора; возможность и порядок отвода трудовых арбитров и т.д.

13. Порядок рассмотрения коллективного трудового спора трудовым арбитражем состоит из нескольких этапов:

- изучение документов и материалов, представленных сторонами;
- заслушивание представителей сторон;
- заслушивание экспертов, если в этом есть необходимость;
- разработка рекомендаций по существу коллективного трудового спора.

14. Решение трудового арбитража по урегулированию коллективного трудового спора составляется в письменной форме с учетом всех обстоятельств дела в соответствии с действующим законодательством РФ, подписывается трудовыми арбитрами и передается сторонам.

Решение трудового арбитража оформляется протоколом заседания трудового арбитража (примерная форма предложена в приложении к настоящим Рекомендациям). В протоколе, подписываемом членами трудового арбитража, указываются присутствующие на заседании трудовые арбитры, представители сторон спора, перечень мер, необходимых для разрешения коллективного трудового спора.

Решение трудового арбитража является обязательным для сторон коллективного трудового спора (уже потому, что сам трудовой арбитраж создается исключительно под таким условием).

В случаях, если в целях разрешения коллективного трудового спора не может быть проведена забастовка и создание трудового арбитража является обязательным, его решение также имеет для сторон обязательную силу. При этом если стороны не приходят к соглашению о создании трудового арбитража, его составе, регламенте и полномочиях, то решение по этим вопросам принимает Федеральная служба по труду и занятости.

15. Для реализации возложенных на него задач трудовой арбитраж наделяется соответствующими полномочиями.

Трудовые арбитры имеют право:

- запрашивать и получать от сторон необходимые документы и сведения, касающиеся данного коллективного трудового спора;
- заслушивать объяснения и рассматривать обращения сторон коллективного трудового спора;

приглашать на заседания специалистов, компетентных в вопросах рассматриваемого коллективного трудового спора;

требовать от представителей сторон доведения решения трудового арбитража до сведения трудового коллектива;

предлагать возможные варианты разрешения коллективного трудового спора;

информировать в случае необходимости соответствующие органы исполнительной власти и органы местного самоуправления о возможных социальных последствиях коллективного трудового спора.

16. Трудовые арбитры обязаны сохранять государственную, служебную, коммерческую и иную охраняемую законом тайну при осуществлении своих функций во время участия в примирительных процедурах.

17. Организация подготовки трудовых арбитров, специализирующихся в разрешении коллективных трудовых споров, проверка их квалификации, выдача документов, удостоверяющих их статус, и утверждение списков трудовых арбитров относится к компетенции Федеральной службы по труду и занятости.

Приложение 3

ПАМЯТКА ЛИЦАМ, ПРИВЛЕКАЕМЫМ В КАЧЕСТВЕ ТРУДОВЫХ АРБИТРОВ К УЧАСТИЮ В РАССМОТРЕНИИ КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ В СОСТАВЕ ТРУДОВОГО АРБИТРАЖА

Настоящая памятка определяет некоторые правила поведения трудовых арбитров, привлекаемых к рассмотрению коллективных трудовых споров в составе трудового арбитража.

Отношения трудовых арбитров со сторонами коллективного трудового спора

Участие трудового арбитра в рассмотрении коллективного трудового спора должно предоставлять сторонам коллективного трудового спора дополнительные возможности для его мирного разрешения.

Трудовой арбитр должен быть готов дать сторонам коллективного трудового спора предложения и альтернативы по процедуре и существу переговорного процесса для того, чтобы помочь успешному ходу переговоров, в то же время не оказывая давления на представителей сторон при принятии ими того или иного решения.

Трудовой арбитр должен уметь анализировать ситуацию, тщательно оценивать возможные результаты своих предложений и рекомендаций, стремиться к завершению коллективного трудового спора на данном этапе.

Конфиденциальная информация, доверенная трудовому арбитру в процессе его работы, не должна распространяться и использоваться им прямо или косвенно для личной или иной выгоды.

Позиции каждой из сторон коллективного трудового спора на переговорах, их предложения, высказанные трудовому арбитру конфиденциально в ходе переговоров, не должны передаваться другой стороне без предварительного на то согласия стороны или лица, давшего информацию.

Трудовой арбитр не должен принимать вознаграждения или ценные подарки от представителей сторон коллективного трудового спора.

Личные качества трудового арбитра

Трудовой арбитр должен обладать умением аргументировать, убеждать, оперировать обширной информацией, касающейся предмета спора, управлять дискуссией, чутко реагировать на смену настроения представителей сторон, аккумулировать все позитивное, что можно было бы использовать для достижения согласия и разрешения коллективного трудового спора. Большое значение имеют также его стремление к пониманию, заинтересованность, умение выслушивать оппонента, снимать напряженность переговорного процесса.

Трудовой арбитр в своей деятельности по урегулированию коллективных трудовых споров должен руководствоваться [Конституцией](#) Российской Федерации, [ТК РФ](#), другими нормативными правовыми актами РФ и ее субъектов, в том числе по вопросам регулирования социально-трудовых отношений и урегулирования коллективных трудовых споров, а также настоящими Рекомендациями.

Он должен знать методы ведения переговорного процесса. Желательно его знакомство с основными принципами работы профсоюзной организации, действующей системой разрешения индивидуальных жалоб, кадровой политикой и другими сторонами жизни организации.

Приложение 4

Примерная форма

ПРОТОКОЛ
ЗАСЕДАНИЯ ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ

_____ (наименование сторон коллективного трудового спора)

и Федеральной службы по труду и занятости

от "___" _____ 200_ г.

N _____

_____ (место заседания)

Присутствовали:

Представители Федеральной службы по труду и занятости

_____ (инициалы, фамилия, должность)

Представители работников, уполномоченные на участие в примирительных процедурах по урегулированию коллективного трудового спора решением общего собрания (конференции) работников _____

_____ (наименование организации)

от "___" _____ 200_ г.

(Протокол общего собрания (конференции) работников прилагается.)

_____ (инициалы, фамилия, должность)

Представители работодателя

_____ (инициалы, фамилия, должность)

Слушали:

О создании трудового арбитража для рассмотрения коллективного трудового спора между работниками _____

_____ (наименование организации)

и работодателем _____

_____ (наименование организации)

Постановили:

1. Согласиться с предложением (одной из сторон коллективного трудового спора или Федеральной службы по труду и занятости) о создании трудового арбитража в следующем составе:

1) _____ (инициалы, фамилия, место работы, должность)

2) _____ (инициалы, фамилия, место работы, должность)

3) _____ (инициалы, фамилия, место работы, должность)

Компенсацию затрат трудовых арбитров за время их участия в рассмотрении коллективного трудового спора произвести в размере за счет средств _____

_____ (работодателя, работников или др.)

2. Установить регламент работы трудового арбитража в соответствии с

приложением к настоящему протоколу.

Представители работников	_____	_____
	(подпись)	(расшифровка подписи)
Представители работодателя	_____	_____
	(подпись)	(расшифровка подписи)
Представители Федеральной службы по труду и занятости	_____	_____
	(подпись)	(расписка подписи)

Приложение 5

Примерная форма

ПРОТОКОЛ ЗАСЕДАНИЯ ТРУДОВОГО АРБИТРАЖА

по рассмотрению коллективного трудового спора между работниками _____
(наименование организации)
и работодателем _____
(наименование организации)

от "__" 200__ г. N _____
_____ (место заседания)

Присутствовали:
Члены трудового арбитража

(инициалы, фамилия, должность)

Представители работников, уполномоченные на участие в примирительных процедурах по урегулированию коллективного трудового спора решением общего собрания (конференции) работников _____
(наименование организации)

от "__" _____ 200__ г.
(Протокол общего собрания (конференции) работников прилагается.)

(инициалы, фамилия, должность)

Представители работодателя _____
(инициалы, фамилия, должность)

Слушали:
О результатах рассмотрения коллективного трудового спора между работниками _____ и работодателем _____
(наименование организации) (наименование организации)

по вопросам _____
Перечень вопросов с указанием по каждому из них позиций сторон прилагается.

Постановили:
1. В целях урегулирования коллективного трудового спора сторонам коллективного трудового спора осуществить следующие меры:

(перечень мер по каждому вопросу спора)

2. Решение трудового арбитража передать представителям работников
_____ и работодателей _____
(наименование организации) (наименование организации)

Члены трудового арбитража _____
(подпись) (расшифровка подписи)

§ 6. Организация работы по рассмотрению коллективного
трудового спора на стадии забастовки

Приложение 1

ТРУДОВОЙ КОДЕКС РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ <*>

<*> [Статья 409 - 415](#) не приводятся.

Приложение 2

ПРАВИТЕЛЬСТВО РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 17 декабря 2002 г. N 901

**О ПОРЯДКЕ РАЗРАБОТКИ И УТВЕРЖДЕНИЯ
ПЕРЕЧНЯ МИНИМУМА НЕОБХОДИМЫХ РАБОТ (УСЛУГ)
В ОТРАСЛИ (ПОДОТРАСЛИ) ЭКОНОМИКИ, ОБЕСПЕЧИВАЕМЫХ
В ПЕРИОД ПРОВЕДЕНИЯ ЗАБАСТОВОК В ОРГАНИЗАЦИЯХ,
ФИЛИАЛАХ И ПРЕДСТАВИТЕЛЬСТВАХ <*>**

<*> Не приводится.

Приложение 3

МИНИСТЕРСТВО ЭНЕРГЕТИКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ПРИКАЗ

от 11 августа 2003 г. N 350

**ОБ УТВЕРЖДЕНИИ ПЕРЕЧНЯ
МИНИМУМА НЕОБХОДИМЫХ РАБОТ (УСЛУГ)
В ЭЛЕКТРОЭНЕРГЕТИКЕ, ОБЕСПЕЧИВАЕМЫХ В ПЕРИОД
ПРОВЕДЕНИЯ ЗАБАСТОВОК В ОРГАНИЗАЦИЯХ, ФИЛИАЛАХ
И ПРЕДСТАВИТЕЛЬСТВАХ, ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ КОТОРЫХ
СВЯЗАНА С БЕЗОПАСНОСТЬЮ ЛЮДЕЙ, ОБЕСПЕЧЕНИЕМ
ИХ ЗДОРОВЬЯ И ЖИЗНЕННО ВАЖНЫХ
ИНТЕРЕСОВ ОБЩЕСТВА <*>**

<*> Не приводится.

§ 7. Ответственность сторон коллективного трудового спора

Приложение 1

ТРУДОВОЙ КОДЕКС РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ <*>

(Извлечения)

<*> Статьи 416 - 418 не приводятся.

§ 8. Рекомендуемая литература

Комментарии к законодательству

[Комментарий](#) к Трудовому кодексу Российской Федерации / Отв. ред. А.М. Куренной, С.П. Маврин, Е.Б. Хохлов. 2-е изд., доп. М., 2007.

[Комментарий](#) к Трудовому кодексу Российской Федерации / Отв. ред. Ю.П. Орловский. 5-е изд., испр., доп. и перераб. М., 2009.

КонсультантПлюс: примечание.

[Комментарий](#) к Трудовому кодексу Российской Федерации (под ред. В.Л. Гейхмана, Е.Н. Сидоренко) включен в информационный банк согласно публикации - Юрайт-Издат, 2007 (издание третье, исправленное и дополненное).

Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Отв. ред. В.Л. Гейхман, Е.Н. Сидоренко. 4-е изд., испр. и доп. М., 2009.

Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / Под ред. Т.А. Сошниковой. М., 2006.

Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / Под ред. М.О. Буяновой, И.А. Костян. 6-е изд., перераб. и доп. М., 2006.

КонсультантПлюс: примечание.

[Комментарий](#) к Трудовому кодексу Российской Федерации (под общ. ред. В.И. Шкатуллы) включен в информационный банк согласно публикации - Норма, 2009 (6-е издание, переработанное).

Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / Под ред. В.И. Шкатуллы. 5-е изд., перераб. М., 2007.

Смирнов О.В., Буянова М.О., Костян И.А. и др. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный). 5-е изд., перераб. и доп. М., 2006.

КонсультантПлюс: примечание.

[Комментарий](#) к Трудовому кодексу Российской Федерации (под ред. К.Н. Гусова) включен в информационный банк согласно публикации - Проспект, 2008 (7-е издание, переработанное и дополненное).

Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Под ред. К.Н. Гусова. 8-е изд., перераб. и доп. М., 2009.

КонсультантПлюс: примечание.

[Комментарий](#) к Трудовому кодексу Российской Федерации (под ред. В.Л. Гейхмана, Е.Н. Сидоренко) включен в информационный банк согласно публикации - Юрайт-Издат, 2007 (издание третье, исправленное и дополненное).

Комментарий к Трудовому кодексу РФ / Отв. ред. В.Л. Гейхман, Е.Н. Сидоренко. М., 2009.

Комментарий официальных органов к Трудовому кодексу Российской Федерации / Отв. ред. А.Л. Сафонов. М.: МЦФЭР, 2006.

Комментарий постатейный к Трудовому кодексу Российской Федерации / Отв. ред. Н.Г. Гладков, И.О. Снигирева. М., 2006.

Комментарий к Федеральному закону "О государственной гражданской службе РФ" / Под ред. В.А. Козбаненко; пред. ред. совета Д.А. Медведев. СПб., 2008. (Сер. "Официальные комментарии российского законодательства".

Ноздрачев А.Ф., Нуртдинова А.Ф., Чиканова Л.А. и др. Комментарии к Федеральному закону "О

государственной гражданской службе Российской Федерации" и законодательству о гражданской службе зарубежных государств. М., 2005.

[Комментарий](#) к Гражданскому процессуальному кодексу Российской Федерации / Под ред. В.М. Жуйкова, М.К. Треушников. М., 2007.

[Комментарий](#) к постановлениям Пленума Верховного Суда Российской Федерации по гражданским делам / Под ред. В.М. Жуйкова. 2-е изд., перераб. и доп. М., 2008.

Киселев И.Я., Леонов А.С. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. М., 2003.

Коршунов Ю.Н., Коршунова Т.Ю., Кучма М.И. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. М., 2005.

Нуртдинова А.Ф. [Комментарий](#) к Закону о порядке разрешения коллективных трудовых споров. М., 2001.

Сенников Н.М. Постатейный комментарий к Федеральному закону "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" / Науч. ред. докт. юрид. наук, проф. С.П. Маврин. 2-е изд., испр. и доп. СПб., 2005.

Учебники

Трудовое право России / Под ред. А.М. Куренного. М., 2008.

Трудовое право России / Под ред. Е.Б. Хохлова, В.А. Сафонова. М., 2008.

Трудовое право России / Под ред. О.В. Смирнова и И.О. Снигиревой. М., 2009.

Трудовое право России / Под ред. С.П. Маврина, Е.Б. Хохлова. М., 2007.

Трудовое право России / Под ред. С.Ю. Головиной, М.В. Молодцова. М., 2008.

КонсультантПлюс: примечание.

[Учебник](#) "Трудовое право России" (отв. ред. Ю.П. Орловский, А.Ф. Нуртдинова) включен в информационный банк согласно публикации - КОНТРАКТ, ИНФРА-М, 2008 (2-е издание).

Трудовое право России / Под ред. Ю.П. Орловского, А.Ф. Нуртдиновой. М., 2010.

Бриллиантова Н.А. и др. Трудовое право России: Учеб. / Под ред. О.В. Смирнова и И.О. Снигиревой. 4-е изд., перераб. и доп. М., 2009.

Гейхман В.Л., Дмитриева И.К. Трудовое право: Учеб. для вузов. М., 2002.

Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России. М., 2003.

Кашкин Ю.С. Трудовое право Европейского союза: Учеб. пособие. М., 2009.

Киселев И.Я. Трудовое право России. Историко-правовое исследование: Учеб. пособие. М., 2001.

Киселев И.Я., Лушников А.М. Трудовое право России и зарубежных стран. Международные нормы труда: Учеб. / Под ред. М.В. Лушниковой. 3-е изд., перераб. и доп. М., 2008.

Курс российского трудового права: В 3 т. / Под ред. Е.Б. Хохлова. СПб., 1996. Т. 1. Часть общая.

Лебедев В.М. Трудовое право: проблемы общей части. Томск, 1998.

Лушников А.М., Лушников М.В. Курс трудового права: Учеб.: В 2 т. М., 2009. Т. 1: Сущность трудового права и история его развития. Трудовые права в системе прав человека. Общая часть.

Лушников А.М., Лушников М.В. Курс трудового права: Учеб.: В 2 т. М., 2009. Т. 2: Коллективное трудовое право. Индивидуальное трудовое право. Процессуальное трудовое право.

Миронов В.И. Трудовое право. СПб., 2009.

Право Европейского союза: Учеб. для вузов / Под ред. С.Ю. Кашкина. М., 2003.

Томашевский К.Л. Очерки трудового права. История, философия, проблемы систем и источников. Мн., 2008.

Книги

Альтернативные методы разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров. Рекомендации для России из европейского опыта. Alternative Individual and Collective Labour Dispute Settlement. Recommendations for Russia from the European Experience. М., 2005.

Безина А.К. Вопросы теории трудового права и судебная практика. Казань, 1976.

Безина А.К. Судебная практика в механизме правового регулирования трудовых отношений. Казань, 1989.

Введение в общую теорию конфликтов. М.: ИГиП, 1993.

Голощапов С.А. Понятие, виды, причины, подведомственность трудовых споров. М.: ВЮЗИ, 1980.

Голощапов С.А., Толкунова В.Н. Трудовые споры в СССР. М.: ВЮЗИ, 1974.
Дитяшева А.И. Коллективные договоры и соглашения. Трудовые конфликты. М., 1998.
Жернигон Б., Одеро А., Гуидо Г. Коллективные переговоры: нормы МОТ и принципы деятельности контрольных органов. Женева: МБТ, 2001.
Жуйков В.М. Судебная защита прав граждан и юридических лиц. М., 1997.
Забастовки. Зарубежный и отечественный опыт / Под общ. ред. Ю.Н. Миловидова и А.Н. Крестьянинова. М., 1998.
Киселев И.Я. Организация и деятельность трудовых судов: зарубежный опыт. М., 1996.
Киселев И.Я. Трудовые конфликты в капиталистическом обществе: социально-правовые аспекты. М., 1978.
Комментарий к постановлениям Пленума Верховного Суда Российской Федерации по гражданским делам / Под ред. В.М. Жуйкова. М.: Юристъ, 1999.
Костян И.А. Защита субъективных прав, свобод и законных интересов: трудовая правовая аспекты: Монография. М., 2009.
Костян И.А. Трудовые споры. Судебный порядок рассмотрения трудовых дел. М., 2004.
Костян И.А. [Трудовые споры](#): судебный порядок рассмотрения трудовых дел. 2-е изд., перераб. и доп. М., 2006

КонсультантПлюс: примечание.

Практический [комментарий](#) к законодательству о трудовых спорах А.М. Куренного включен в информационный банк.

Куренной А.М. Трудовые споры: Практ. комментарий. М., 2001.
Куренной А.М., Миронов В.И. Практический комментарий к законодательству о трудовых спорах. М., 1997.
Лушников А.М., Лушников М.В. Право на забастовку: историко-правовой анализ. М., 2007.
Люттов Н.Л. Коллективное трудовое право Великобритании. М., 2009.
Люттов Н.Л. Коллективные трудовые споры: сравнительно-правовой анализ. М., 2009.
Машезерская Л.Я. Забастовки и коллективные договоры в США. М., 1981.
Модельный регламент Трудового арбитража (ad hoc) и посреднических процедур. Model Rules of Procedures for Labour Arbitration (ad hoc) and Mediation. (Программа Европейского союза Europe Aid для РФ.) М., 2004.
Обзор законодательства по труду и социальному обеспечению: В 6 вып. Министерство труда и социального порядка Германии. Вып. 3. Система судов по трудовым спорам. Основы трудового права. Право заключения трудового договора.
Оронец В.М. Трудовая юстиция в зарубежных странах и проблемы ее становления в Российской Федерации. М., 2005.
Разрешение коллективных и индивидуальных трудовых споров: Мат-лы общероссийской науч.-практ. конф. / Под общ. ред. В.М. Оронца. М., 2004.
Скобелкин В.Н., Передерин С.В., Чуча С.Ю., Семенюта Н.Н. Трудовое процедурно-процессуальное право. Воронеж, 2002.
Смолярчук В.И. Законодательство о трудовых спорах. М., 1966.
Снигирева И.О. Разрешение трудовых споров: Постатейный комментарий к главам 60 и 61 раздела XIII Трудового кодекса Российской Федерации. М., 2002.
Соловьев А.В. Практический комментарий Закона "О порядке разрешения коллективных трудовых споров". М., 1997.
Социальное партнерство в городе Москве, развитие системы досудебного разрешения коллективных трудовых споров, средства массовой информации: Мат-лы круглого стола / Отв. ред. В.М. Оронец. М., 2005.
Социальное партнерство и трудовые отношения в Европе. Приемлемы ли для России европейские модели? Social Partnership Issues and Labour Relations in Europe. European Experience as a Model for Russia? М., 2005.
Судебная практика в российской правовой системе. СПб., 2003.
Тихомиров Ю.А. Юридические коллизии. М., 1994.
Толкунова В.Н. Трудовые споры и порядок их разрешения. М., 1996.
Юридическая конфликтология. М., 1995.
Юридический конфликт: сферы и механизмы. М., 1995.

Статьи

- Абрамова О.В. Трудовые суды в России: перспективы становления // Трудовое право. 1998. N 2.
- Анисимов Л.Н. [Забастовка как способ разрешения](#) коллективного трудового спора // Трудовое право. 2006. N 6.
- Вальковой А. Трудовой арбитражный суд и его роль в разрешении коллективных трудовых споров // Вопросы трудового права. 2006. N 10.
- Васильев В.А. [Представительство сторон](#) в коллективных трудовых спорах // Трудовое право. 2008. N 6.
- Жильцов М.А. Преодоление дефектов трудового права России Европейским судом по правам человека // Трудовое право в России и за рубежом. 2009. Пилотный выпуск.
- Жильцов М.А., Жильцова Ю.В. [Выявление судебной практикой проблем правоприменения](#) / Под ред. Е.Б. Хохлова // Российский ежегодник трудового права. 2006. N 2. СПб.: Изд. дом С.-Петерб. гос. ун-та; изд-во юрид. ф-та С.-Петерб. гос. ун-та, 2007.
- Киселев И.Я. Организация и деятельность трудовых судов: зарубежный опыт // Человек и труд. 1996. N 10.
- Костян И. Рассмотрение коллективных трудовых споров // Человек и труд. 2006. N 1.
- Костян И.А. [Забастовка как средство защиты](#) прав, свобод и законных интересов // Трудовое право. 2009. N 6.
- Куренной А.М. Коллективные трудовые споры // Законы России. 2007. N 4.
- Куренной А.М. [Трудовые споры](#): понятие и общая характеристика правового регулирования // Законы России. 2007. N 4.
- Лушников А.М., Лушникова М.В. Право на забастовку: историко-правовое эссе // Правоведение. 2005. N 5.
- Матыцина Н. К созданию российской системы трудового арбитража // Человек и труд. 1996. N 5.
- Нетеребский О.В. [Крупные структуры](#) порой считают себя вправе пренебрегать законом // Административное право. 2008. N 4.
- Сафонов В.А. Разрешение коллективных трудовых споров в России: исторический обзор // Правоведение. 2005. N 1.
- Сенников Н.М. [Теория и практика разрешения споров](#) с участием профсоюзов // Трудовое право. 2007. N 8.
- Сойфер В.Г. [Конституционное право на забастовку](#) и его реализация // Законодательство и экономика. 2008. N 8.
- Соловьев А. Досудебное разрешение коллективных трудовых споров: проблемы использования юридической категории и рациональности предложений международных экспертов по совершенствованию процедуры // Вопросы трудового права. 2006. N 3.
- Соловьев А. Разрешение коллективных трудовых споров: проблемы использования юридической категории и рациональности предложений международных экспертов по совершенствованию процедуры (продолжение) // Вопросы трудового права. 2006. N 4.
- Сошникова Т.А. Конституционное право на трудовые споры как гарантия защиты трудовых прав // Гарантии реализации прав граждан в сфере труда и социального обеспечения. Практика применения трудового законодательства и законодательства о социальном обеспечении: Мат-лы Международной науч.-практ. конф. / Под ред. К.Н. Гусова. М., 2006.
- Сошникова Т.А. [Право на индивидуальные и коллективные трудовые споры](#) // Законодательство и экономика. 2004. N 8.
- Федин В.В. Рассмотрение трудовых споров как способ защиты трудовых прав и законных интересов работников // Гарантии реализации прав граждан в сфере труда и социального обеспечения. Практика применения трудового законодательства и законодательства о социальном обеспечении: Мат-лы Международной науч.-практ. конф. / Под ред. К.Н. Гусова. М., 2006.
- Федин Д. Две редакции одного закона о забастовках: сравнительный анализ // Государство и право. 1992. N 3.
- Хохрякова О.С. Правовые позиции Конституционного Суда Российской Федерации и их значение для применения трудового законодательства и законодательства о социальном обеспечении // Гарантии реализации прав граждан в сфере труда и социального обеспечения. Практика применения трудового законодательства и законодательства о социальном обеспечении: Мат-лы Международной науч.-практ.

конф. / Под ред. К.Н. Гусова. М., 2006.

Чуча С.Ю. [Арбитражный суд в системе органов](#), рассматривающих трудовые споры // Российская юстиция. 2003. N 2.
