

Вопрос 90. Порядок разрешения коллективных трудовых споров

Коллективными трудовыми спорами признаются неурегулированные разногласия между работниками (их представителями) и работодателями (их представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии локальных нормативных актов (ст. 398 ТК).

Возникновению коллективного трудового спора предшествует проведение трудовым коллективом собрания (конференции) с целью избрания полномочных представителей трудового коллектива для участия в разрешении спора и письменного оформления требований коллектива, которые направляются работодателю. Копия требований может быть направлена в соответствующий государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров, который в этом случае обязан проверить получение требований другой стороной коллективного трудового спора (ст. 399 ТК). Если работодатель в течение 3 рабочих дней письменно не сообщит о своем решении по существу требований коллектива или отклонит их, коллективный трудовой спор считается возникшим.

Рассмотрение спора начинается с примирительных процедур (ст. 401-406 ТК).

Первым этапом является рассмотрение спора в примирительной комиссии, формируемой из представителей сторон на равноправной основе, которая должна разрешить трудовой спор в срок до 5 рабочих дней с момента ее образования. Решение в комиссии принимается по соглашению сторон и имеет обязательную силу, обжалованию не подлежит. Следовательно, если стороны пришли к соглашению, их решение обязательно и спор считается разрешенным. Порядок и сроки исполнения решений устанавливаются примирительной комиссией.

Если соглашение не достигнуто, стороны приступают к переговорам о приглашении посредника и (или) создании трудового арбитража. Следующим этапом становится рассмотрение спора представителями сторон с участием посредника или передача спора в трудовой арбитраж. Таким образом, возможна либо двухэтапная (примирительная комиссия, трудовой арбитраж), либо трехэтапная примирительная процедура (примирительная комиссия, рассмотрение спора с участием посредника, рассмотрение спора в трудовом арбитраже).

При трехэтапной примирительной процедуре вторым этапом является рассмотрение спора представителями сторон с участием посредника, который приглашается сторонами, либо рекомендуется государственным органом по урегулированию коллективных трудовых споров. Если в течение 3 рабочих дней стороны не достигли соглашения о кандидатуре посредника, то они приступают к созданию трудового арбитража.

Спор с участием посредника должен быть рассмотрен в срок до 7 рабочих дней с момента его приглашения и завершиться принятием согласованного решения в письменной форме или составлением протокола разногласий, если такого решения

принять не удалось.

В последнем случае спор передается в трудовой арбитраж, который является временно действующим органом и создается в случае, если стороны спора заключили соглашение в письменной форме об обязательном выполнении его решения. Создание трудового арбитража, его состав, регламент, полномочия оформляются решением работодателя, представителей работников и государственного органа по урегулированию коллективных трудовых споров. Спор должен быть рассмотрен в срок до 5 рабочих дней со дня создания трудового арбитража.

Трудовой арбитраж принимает решение по существу трудового спора, которое передается заинтересованным сторонам. На этом примирительные процедуры заканчиваются.

В случаях когда в соответствии с законодательством забастовка не может быть проведена, создание трудового арбитража обязательно и его решение имеет для сторон обязательную силу.

Если примирительные процедуры не привели к разрешению коллективного трудового спора либо работодатель уклоняется от примирительных процедур, не выполняет соглашение, достигнутое в ходе разрешения спора, либо отказывается от выполнения рекомендаций трудового арбитража, работники вправе приступить к организации забастовки (ст. 406, 409 ТК).

Право на забастовку как способ разрешения коллективных трудовых споров является конституционным правом граждан России, закрепленным в ст. 37 Конституции РФ.

Порядок организации и проведения забастовок регламентируется ст. 410-414 ТК. Участие в забастовке является добровольным. Никто не может быть принужден к участию или отказу от участия в забастовке.

На время забастовки за работниками сохраняется место работы и должность, однако заработную плату работодатель вправе не выплачивать, за исключением работников, занятых выполнением обязательного минимума работ (услуг).

В ст. 413 ТК предусмотрены случаи запрещения проведения забастовок в целях обеспечения безопасности страны, защиты жизни и здоровья граждан, обеспечения нормальной жизнедеятельности населения. Допускается ограничение права на забастовки федеральными законами.

Забастовки, запрещенные законом, а также объявленные без учета сроков, процедур и требований, установленных Трудовым кодексом, признаются незаконными.

Работники, продолжающие незаконную забастовку, несут дисциплинарную ответственность как за нарушение трудовой дисциплины (ст. 417 ТК).