

Глава 27. Право на коллективные способы самозащиты (забастовки и локауты)

Законодательство о забастовках формировалось от категорического их запрета и квалификации как преступлений (французский закон Ле-Шапелье (1791 г.), английские антикоалиционные законы (1799-1800 гг.)) до их легализации - вначале через признание свободы работников на объединение, а затем и через провозглашение этого права на уровне конституций. Впервые в мире это было сделано в Конституции Мексики в 1917 г., и это не случайно. Первая исторически зафиксированная забастовка состоялась в Мексике еще в 1582 г., когда церковные певчие отказались выполнять свои обязанности в знак протеста против уменьшения их жалованья. Позднее право на забастовку возведено в ранг конституционных прав в Конституциях Франции в 1946 г. и Италии в 1947 г.

В России, как и в большинстве стран Запада, первоначально был установлен запрет забастовок под угрозой уголовного наказания согласно Уложению о наказаниях уголовных и исправительных (1845 г.). Под напором революции уголовная ответственность за экономические стачки была отменена Временными правилами «О наказуемости наиболее опасных проявлений в забастовках» от 2 декабря 1905 г. В Уложении о наказаниях сохранили силу только статьи, предусматривающие ответственность не за стачки как таковые, а за сопровождающие их насильственные действия забастовщиков, повреждение имущества предприятий и покушение на свободу труда. Вместе с тем названные Временные правила признавали незаконными и устанавливали уголовную ответственность за забастовку в сфере существенных услуг и на предприятиях, прекращение деятельности которых угрожало безопасности государства или создавало угрозу общественного бездействия. Государственным служащим запрещалось принимать участие в забастовке под угрозой лишения права занимать должности на государственной службе.

Крайним средством разрешения коллективных трудовых споров были стачки, а также бойкот и лабел (лебель). Отметим, что экономические стачки в России были фактически легализованы только в 1905 г., хотя они имели место уже в 70-80-х годах XIX в. Определенный интерес представляют требования стачечников, которые зачастую добивались не односторонних уступок, а компромисса, как бы мы сказали, в духе социального партнерства. Так, знаменитая Морозовская стачка, состоявшаяся на ткацкой фабрике г. Владимира в январе 1885 г., одним из главных требований, наравне с повышением заработной платы, имела изменение системы взимания штрафов. Стачечники не требовали их отмены, а только назначения арбитражной комиссии, состоявшей наполовину из рабочих и наполовину из мастеров. Такой комиссии должны были передаваться полномочия выносить постановления о штрафах. После крупной стачки на Бакинских нефтяных промыслах, которая переросла во всеобщую стачку на Юге России, в декабре 1904 г. заключается первое в России регионально-отраслевое коллективное соглашение, предусматривающее сокращение рабочего дня до 9 часов в сутки, установление гарантированного минимума заработной платы, выплату рабочим квартирных денег и ряд других условий. Министерство торговли и промышленности во

главе с министром Д.А. Философовым и управляющим отделом промышленности В.П. Литвиновым-Фалинским активно проводило идею о созыве в Баку совещания представителей нефтепромышленников и рабочих с целью создания постоянно действующей примирительной организации (камеры) для регулирования трудовых конфликтов. По мере спада революционного движения эта совещательная кампания все более саботировалась как со стороны предпринимателей, так и со стороны центра в лице П.А. Столыпина. В то же время 2 декабря 1905 г. были утверждены Временные правила «О наказуемости наиболее опасных проявлений в забастовках», согласно которым были легализованы экономические стачки. Это было сделано под напором стачечной волны, и со стороны политического режима данная мера носила вынужденный и половинчатый характер.

Гораздо менее известны такие формы давления на предпринимателя при разрешении трудового спора, как бойкот и лебель. «Бойкот» происходит от имени англичанина Ч.К. Бойкота, управляющего имением лорда Ирна в Ирландии. В конце 70-х годов XIX в. он потребовал от фермеров и рабочих, арендовавших земли лорда, через суд накопившиеся недоимки. В ответ арендаторы перестали иметь с ним дело и в 1880 г. вынудили к отъезду в Англию. Наибольшее распространение бойкоты получили в США, где профсоюзы призывали не покупать продукцию предприятий, на которых возникали экономические споры или иные конфликты. В России бойкоты впервые были организованы в 1905-1907 гг. Лебель являлся своеобразным дополнением к бойкоту, когда в организованном порядке рекомендовалось покупать продукцию конкурента предприятия, на котором были трудовые конфликты. Лебелем назывался небольшой ярлык, который вкладывался при упаковке в рекомендуемую для покупки продукцию.

В дореволюционной России отсутствовала специальная нормативная база примирительно-третейского разбирательства, в связи с чем стачки стали одной из основных форм разрешения трудовых споров. Не случайно отечественные ученые в начале XX в. достаточно редко обращались к изучению примирительно-посреднической практики в противовес большому объему как российской, так и переводной литературы, посвященной забастовкам. Неоднозначно трактовались правовые последствия стачки. Французская «теория расторжения», принятая практикой французского кассационного суда и обоснованная ученым-трудовиком М. Капитаном, основывалась на том, что сам факт участия в стачке служит основанием расторжения договора найма на неопределенный срок, причем по инициативе работника. Первые российские ученые-трудовики, в том числе Л.С. Таль и И.С. Войтинский, были сторонниками «теории приостановления», воспринятой и дореволюционной судебной практикой. И.С. Войтинский сформулировал два вывода. Во-первых, стачечник может быть уволен работодателем только по истечении двух недель неявки на работу, так как прекращение трудового договора по инициативе работника возможно не ранее двух недель после предупреждения об этом другой стороны. К тому же целью стачки является не расторжение договора, а достижение лучших условий труда. Во-вторых, рабочий, не участвующий в стачке, вообще не может быть уволен по причине стачки. Более того, за это время ему должна быть выплачена заработная плата исходя из общих положений о праве рабочего на заработную плату при случайной невозможности производства работ.

Известный российский экономист А.А. Исаев признавал законным неограниченное право рабочих на участие в забастовке. Последнюю он считал крайностью, но

необходимым инструментом для разрешения кризисных ситуаций. При этом А.А. Исаев отмечал важность третейских судов и палат посредников и делил все трудовые споры на две группы: 1) споры о праве и 2) споры о внесении во взаимные отношения чего-либо нового (т.е. об интересе). Он констатировал, что необходимость стачек проистекает в том числе из-за невозможности примирения сторон. В этой связи особую важность приобретало недопущение стачек посредством разрешения конфликтов на предварительных этапах. Но в случае начала стачки она должна быть обдуманной, с реальными требованиями. Участие в ее организации профсоюзов было желательным, так как они придавали ей осмысленность и могли создать забастовочный фонд. А.А. Исаев не удержался от смешения экономических споров с политическими проблемами, признав право на политическую забастовку.

Организация незаконной стачки в России дореволюционного периода оставалась уголовно наказуемым деянием. Наиболее ярким исследователем этой проблемы был отечественный специалист по уголовному праву Н.Н. Полянский. Он был хорошо знаком с работами ведущих специалистов по правовому регулированию труда от Ф. Лотмара и П. Пика до Л.С. Таля. Его разбор таких понятий, как «коалиция» и «стачка», анализ их истории, законодательного регулирования на Западе и современного состояния отличается подробностью и компетентностью. При этом он рассматривал деятельность примирительных камер и третейских судов, анализировал русское уголовное законодательство о стачках. Н.Н. Полянский не только являлся решительным сторонником легализации права на забастовку и отмены уголовной ответственности за нее, но и связывал этот вопрос с политикой. Он прямо говорил о том, что «промышленная демократия совместима лишь с политической демократией».

Н.Н. Полянский четко показал различие борьбы за коалиционную свободу рабочих во Франции, Германии и Англии. Во Франции стремление рабочих к коалиционной свободе часто сливалось с широким стремлением к свободе вообще. Следствием этого стали широкое распространение прямых столкновений с силами правительства и бои на баррикадах. В Англии борьба за коалиционную свободу велась преимущественно профессиональными организациями, замыкавшимися в узкую сферу профессиональных интересов и чуждающимися политической деятельности. В Германии борьба за свободу коалиции началась значительно позднее других стран и велась главным образом парламентским путем. Говоря об истории законодательства о коалициях в России, автор заметил, что законы против стачек появились у нас раньше, чем произошла первая стачка. Первым законом, предусматривающим наказуемость стачек, явилось Уложение о наказаниях 1845 г. (ст. 1792), тогда как первое применение его в судебном порядке имело место только в 1870 г.

Ученый утверждал, что забастовка без коалиции невозможна, что из всех свобод одной из самых важных для рабочего класса является свобода коалиций. Эту проблему он рассматривал в трех аспектах: историческом, социологическом и догматическом. В своих работах он анализировал не только теорию коалиций, но и положительное законодательство о рабочих коалициях, преимущественно Франции, Англии, Германии и России. При этом существенное место было уделено истории вопроса. Свою точку зрения исследователь сформулировал в двух основных положениях: 1) уголовное законодательство не должно содержать в себе никаких специальных ограничений свободы коалиций; 2) уголовное законодательство должно взять свободу коалиций под свою охрану. Примечательно, что Полянский рассматривал право коалиций как «право

групп». Оно представляет собой, по его мнению, не сумму прав, принадлежащих отдельным лицам, а самостоятельное право, осуществляемое группами лиц, связанных между собой общностью экономического положения. Он по сути обосновал выделение коллективных трудовых прав, связав их с правом на коалицию, правом на забастовку и правом на заключение коллективного договора.

Полянский указывал, что термин «коалиция» употребляется в самых разных смыслах (военно-дипломатическом, парламентском, юридическом), но он остановил свое внимание исключительно на промышленных коалициях и главным образом на коалициях рабочих. Автор подчеркивал, что коалиция заключает в себе известную опасность для общественных интересов и стеснение индивидуальных свобод и на этой почве могут возникнуть два вида деяний, имеющих уголовно-правовой характер. С одной стороны, некоторые приемы коалиционной деятельности могут быть объявлены преступными, с другой стороны, может быть объявлено преступным принуждение к участию в коалициях. В российском праве был добавлен еще и третий коалиционный деликт - повреждение имущества участниками коалиции. Он определял коалицию как основанное на соглашении соединение лиц для достижения одной и той же цели, а промышленную коалицию - как соединение известного числа рабочих или известного числа предпринимателей для защиты их общих интересов. Субъектами коалиции выступали рабочие (служащие) и работодатели, а профсоюзы представляли собой разновидность коалиции. Вместе с тем, в отличие от профсоюзов, коалиции являются в большинстве случаев кратковременным соединением, созданным с определенной целью оказать влияние на условия труда. Основное внимание было обращено на такую форму коалиционной деятельности, как забастовка. Полянский четко разграничивал понятия стачки и забастовки. По его мнению, стачка (коалиция) - это соглашение рабочих или предпринимателей, имеющее целью изменить условия труда или, наоборот, воспрепятствовать их изменению. Последствием стачки может быть забастовка, но может и не быть. Анализируя российское законодательство о стачках, Полянский отрицал наказуемость не только законных забастовок, преследующих законную цель «принудить предпринимателя к возвышению заработной платы до истечения срока найма или к изменению других условий найма до истечения срока», но и забастовок, преследующих всякую иную цель, забастовок оборонительных и др.

В КЗоТх 1918, 1922 и 1971 гг. (до ред. 1992 г.) не содержалось правовой регламентации права на забастовку. В трудовом законодательстве советского периода прямого запрета на забастовку в законе никогда не существовало. Более того, забастовки косвенно были легализованы Постановлением ЦИК и СНК СССР от 13 января 1929 г., которым запрещалось обращать взыскания на принадлежащие профсоюзным органам стачечные фонды. Названное Постановление официально не отменялось, так что оно сохраняло силу вплоть до принятия Закона СССР «О порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов)» (1989 г.). И.С. Войтинский, анализируя трудовое законодательство 20-х годов прошлого века, писал, что советское законодательство не запрещает стачки на государственных предприятиях, учреждениях. Однако «в государственных предприятиях партия и профсоюзы, естественно, отвергают стачку как метод отстаивания интересов работников, так как администрация государственного предприятия является органом пролетарского государства. Здесь необходим институт обязательного арбитража (третейского суда по требованию одной из сторон)». Ученый считал целесообразным разграничение права на

стачку в зависимости от категории предприятий: частные и государственные. КЗоТ 1922 г. для частных предприятий в основу примирительно-третейского разбирательства был положен принцип добровольного арбитража. Иное решение в форме обязательного арбитража, по мнению И.С. Войтинского, ограничивало бы свободу стачек. Для государственных предприятий и учреждений в силу указанных выше причин необходим принудительный арбитраж, право требовать который в одностороннем порядке предоставляется профсоюзам.

Как мы уже отмечали ранее, по причинам политического и идеологического характера исследования права на забастовку проводились советскими учеными-трудовиками на основе критического анализа зарубежного законодательства.

Названный Закон о трудовых спорах 1989 г. легализовал право на забастовку и определил порядок его реализации. Затем ему на смену пришел российский Закон «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» (1995 г.).

Право на забастовку принято называть одним из основополагающих прав второго поколения, т.е. социальных прав человека. Несмотря на это, в актах МОТ до сегодняшнего дня отсутствует закрепление права на забастовку, что не соответствует международным стандартам, принятым на более общем уровне - на уровне ООН. Принятый ООН в 1966 г. Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах содержит указание на обязанность подписавших его стран обеспечить право на забастовку. Но порядок реализации этого права должен определяться национальным законодательством. Как отмечалось выше, конвенции и рекомендации МОТ прямо не провозглашают право на забастовки, но тем не менее это право упоминается в ряде конвенций. Так, например, Конвенция об упразднении принудительного труда № 105 (1957 г.) запрещает использование принудительного или обязательного труда в качестве наказания за участие в забастовке. Контрольными органами МОТ - Комитетом по свободе объединения и Комитетом экспертов по применению конвенций и рекомендаций - сформирована практика применения принципов МОТ в отношении права на забастовку.

Между тем не во всех странах имеет место юридическое закрепление права на забастовку. В этой связи ученые-трудовики обычно подразделяют государства на два вида: государства, где законом гарантировано право на забастовку (США, Германия и др.), и государства, которые признают свободу забастовок. В последних в законодательстве право на забастовку в позитивной форме не выражено, забастовка в принципе не запрещается, и это право выводится из права на ассоциацию (Великобритания, Бельгия, Люксембург и др.).

Конституция РФ (ст. 37) признает право работников на забастовку, порядок реализации этого права предусмотрен ТК РФ. Как отмечалось выше, в советской науке трудового права вопросы теории и практики правового регулирования забастовок рассматривались в ключе классовой борьбы пролетариата с буржуазией. Но при этом глубоко и всесторонне анализировались этапы развития буржуазного законодательства о забастовках, буржуазные концепции права на забастовку, ограничения этого права, правовые последствия забастовки. Изложение материала строилось на обширной базе первоисточников, сопоставлялись точки зрения зарубежных ученых, как принадлежащих к реформистскому «правому» крылу, так и придерживающихся левых взглядов. Это прежде всего немцы Т. Гайгер, А. Никиш, французы Ж. Вердьё, П. Дюпон, А. Рудиль, британцы О. Кан-Фройнд, Б.

Хеппл и др.

Принципы (концепция) права на забастовку включают, на наш взгляд, следующие основные положения.

1. Право на забастовку как коллективное трудовое право работников, их организаций. Право на забастовку - коллективное по своей природе право. Забастовка как «коллективное действие качественно отличается от составляющих ее индивидуальных действий работников». В этом смысле по своей сущности право на забастовку является коллективным правом и не укладывается в рамки индивидуальных трудовых отношений, «является выражением коллективной воли работников, а для регулирования действий коллектива нельзя механически применять те правила и законы, которые имеют своим назначением регулирование поведения отдельных лиц». В этой связи участие работника в забастовке не может рассматриваться в качестве нарушения трудовой дисциплины и основания для расторжения трудового договора. Если забастовка как коллективный акт законна, то участие в ней не может рассматриваться как нарушение условий индивидуального трудового договора. Это действительно должна быть «коллективная воля», коллективное решение о проведении забастовки.

Контрольные органы МОТ рассматривают право на забастовку как неотъемлемую часть права на объединение, защищаемого Конвенцией № 87 о свободе ассоциации и защите права на организацию.

Обычно носителями права на забастовку являются коллективные субъекты: профсоюзы, работники организации. Во многих странах право на забастовку понимается как право, принадлежащее исключительно профсоюзам. Поэтому забастовки, объявленные не профсоюзом или не получившие поддержки, одобрения профсоюзов, называются неофициальными и запрещаются законодательством (Бельгия, Великобритания, Германия, Греция, Португалия и др.). В ряде других стран право на забастовку признается по своей природе индивидуальным правом, поэтому им наделяются непосредственно работники (Италия, Нидерланды, Франция). Иногда в национальном законодательстве ряда стран вводится количественный критерий, согласно которому право на забастовку предоставляется двум и более работникам (Намибия), трем и более работникам (Гватемала, Коста-Рика), пяти и более работникам (Панама).

Комитет по свободе объединения разъяснил, что данное право распространяется на трудящихся и их организации (профсоюзы, федерации, конфедерации). Как правило, право на забастовку признается МОТ за профсоюзными организациями. Между тем Контрольные органы МОТ признали, что в национальном законодательстве возможно закрепление данного права в качестве предмета договора, заключенного при участии определенной части трудящихся независимо от их членства в профсоюзе.

В качестве необходимого условия реализации права на забастовку указанные органы называют обязательство иметь определенный кворум и получить согласие оговоренного большинства для принятия решения о забастовке. При этом особо подчеркивается, что требование о принятии решения о забастовке более чем половиной голосов всех заинтересованных трудящихся является чрезмерным и может затруднить проведение забастовки, особенно на больших предприятиях, особенно в случаях профсоюзов с большим числом трудящихся. Иными словами, кворум и метод голосования и требуемое большинство голосов не должны быть такими, что могут повлечь за собой риск серьезного ограничения права на забастовку.

Закон РФ о коллективных трудовых спорах (1995 г.) предоставлял право на забастовку как профсоюзным организациям, так и непосредственно работникам в лице органов общественной самодеятельности. В ТК РФ позиция законодателя изменилась в сторону ограничения самостоятельного независимого права профсоюзных организаций объявлять забастовки. Как отмечалось выше, по ТК РФ этим правом наделены субъекты коллективного трудового спора - работники организации, филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения. Решение об объявлении забастовки, принятое профессиональным союзом (объединением профсоюзов), должно утверждаться для каждой организации собранием (конференцией) работников данной организации (ст. 410).

Но при этом правом на забастовку наделены работники не только организации в целом, объявить забастовку вправе работники филиалов, представительств, иных обособленных структурных подразделений организации. Во всех перечисленных случаях должны соблюдаться требования к кворуму: 1) правомочный состав присутствовавших на общем собрании (не менее половины от общего числа работников) или конференции (не менее двух третей делегатов конференции); 2) принятие решения о забастовке, если за него проголосовало не менее половины работников, присутствовавших на собрании (делегатов конференции). Понятие филиала, представительства организации содержится в ГК РФ (ст. 55). Филиалы и представительства должны быть указаны в учредительных документах создавшего их юридического лица. В этой связи трудовой коллектив (коллектив работников) филиалов и представительств юридического лица как субъект коллективного трудового спора определяется конкретными формальными критериями. Иначе складывается ситуация в отношении коллектива работников обособленного структурного подразделения юридического лица. Такие подразделения не отражаются в уставных документах юридического лица, но, как правило, должны быть поставлены на налоговый учет по месту их нахождения (ст. 11 Налогового кодекса РФ). ТК РФ не содержит определения обособленного структурного подразделения работодателя. Определение, содержащееся в налоговом законодательстве, дано в целях налогообложения и практически непригодно для применения в сфере трудовых отношений. Судебная практика предложила в качестве ориентиров следующие критерии: 1) определенная степень самостоятельности структурного подразделения, которая обеспечивает его автономную от основной организации деятельность, в том числе территориальная обособленность; 2) особый характер деятельности, условий труда и особый коллективный интерес работников структурного подразделения.

Так, в Определении Верховного Суда РФ от 1 декабря 2006 г. № 48Г06-20 указывалось, что заявление о признании забастовки коллектива оркестра театра незаконной удовлетворено правомерно. Во-первых, обособленное структурное подразделение должно обладать такой степенью самостоятельности, которая обеспечивает его автономную от основной организации деятельность и которая в случае забастовки работников такого подразделения обеспечивала бы возможность продолжения деятельности всей организации. Оркестр не может быть признан обособленным структурным подразделением театра оперы и балета, поскольку он является неотъемлемой органической частью общей деятельности театра, от его работы непосредственно зависит художественная ценность исполняемого произведения, поскольку оперный либо балетный спектакль - это совокупность

нескольких видов искусств (музыка, танец, пение). Забастовка артистов оркестра, как видно из материалов дела, поставила под угрозу срыва работу других подразделений театра, работники которых участия в забастовке не принимали. Такая форма защиты интересов, отметил суд, законной быть признана не может. Во-вторых, как следует из штатного расписания и устава театра, оркестр не является обособленным структурным подразделением данного государственного учреждения культуры. Отдельного локального нормативного акта об оркестре не имеется.

В другом Определении Верховного Суда РФ от 26 августа 2005 г. № 93-Г05-14 также указывалось, что при рассмотрении дела суд пришел к правильному выводу о том, что цех технологического автотранспорта не может быть признан обособленным структурным подразделением ЗАО «Серебро Магадана», поскольку от его работы непосредственно зависела работа всех основных производственных участков данной организации. Особое указание в ст. 410 ТК РФ на то, что работники не любого, а только 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, намеренного провести забастовку, или по иным причинам не желающих принять участие в забастовке. В этой связи понятие обособленности структурного подразделения не может трактоваться иначе, как такая степень самостоятельности этого подразделения, которая обеспечивает его автономную от основной организации деятельность и которая в случае забастовки работников такого подразделения обеспечивала бы возможность продолжения деятельности всей организации.

В Определении Верховного Суда РФ от 2 ноября 2004 г. № 49-Г0487 отмечается, что ст. 410 ТК РФ предусматривает право на объявление забастовки не только работниками всей организации, ее филиала, представительства, но и обособленного структурного подразделения. Генеральный директор Федерального государственного унитарного предприятия «Авиакомпания «Башкирские авиалинии»» обратился в суд с иском о признании незаконной забастовки, проведенной коллективом летного отряда Федерального государственного унитарного предприятия «Авиакомпания «Башкирские авиалинии»». При этом следует иметь в виду, что признание обособленного структурного подразделения организации таковым может производиться независимо от того, отражено или не отражено его создание в учредительных или иных организационно-распорядительных документах организации и от полномочий, которыми оно наделяется. Одним из критериев в данном случае может являться его территориальная обособленность и наличие оборудования стационарных рабочих мест по месту его нахождения. Из материалов дела усматривается, что в структуре предприятия «Авиакомпания «Башкирские авиалинии»» летный отряд выделен в отдельное подразделение, работа летного состава протекает в особых условиях с определенной правовой регламентацией вне территории авиакомпании, имеет свою специфику в оплате и пенсионном обеспечении. Поэтому при разрешении коллективного трудового спора по поводу заключения коллективного трудового договора работники летного отряда с учетом характера деятельности могут иметь свой особый интерес, отличающийся от интересов работников других подразделений авиакомпании, в том числе в части установления условий труда и его оплаты. С учетом этих конкретных обстоятельств, установленных по делу, Судебная коллегия считает

возможным согласиться с доводами, изложенными в кассационной жалобе, о том, что летный отряд авиакомпании «Башкирские авиалинии» является обособленным структурным подразделением, а поэтому вправе объявить забастовку.

Как отмечалось выше, решение о забастовке может приниматься на конференции работников данного работодателя.

В Определении Верховного Суда РФ от 21 марта 2008 г. № 78-Г08-5 констатируется, что иск о признании незаконной бессрочной забастовки работников удовлетворен правомерно, так как ответчиками не были выполнены требования ст. 410 Трудового кодекса РФ, регламентирующей объявление забастовки. При этом Верховный Суд РФ отмечает, что в ст. 398 Трудового кодекса РФ, определяющей основные понятия, используемые в гл. 61 названного Кодекса, регулирующей вопросы рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров, отсутствует определение понятия «конференция работников», однако в правоприменительной практике под конференцией работников в данном случае понимается собрание представителей работников, избранных на правомочных собраниях работников с учетом определенной квоты представительства для участия в принятии определенных решений от имени этих работников.

Между тем профессиональные союзы и их объединения вправе выступать в качестве стороны (инициатора) коллективного трудового спора на тех уровнях социального партнерства, где они являются единственными представителями работников. На федеральном, межрегиональном, региональном, отраслевом и территориальных уровнях социального партнерства интересы работников при разрешении коллективных споров по поводу заключения, изменения коллективных соглашений, контроля за их исполнением представляют соответствующие профсоюзы, их объединения (ст. 29 ТК РФ).

Ограничение права на забастовку отдельных категорий трудящихся продиктовано интересами общества в целом. Забастовка не должна подрывать «общее благо». Контрольные органы МОТ признают возможным исключения в национальном законодательстве из права на забастовку для служащих армии и полиции. В отношении государственных служащих ограничение права на забастовку касается, по мнению Комитета по свободе объединений, только тех категорий государственных служащих, которые осуществляют свои полномочия от имени государства. Комитет экспертов МОТ допускает ограничение или запрещение забастовок трудящимся в «жизненно важных службах» в строгом смысле этого термина, т.е. в тех службах, нарушение деятельности которых подвергло бы опасности жизнь, личную безопасность или здоровье всего или части населения. И еще один запрет на забастовки может быть оправдан, как считает Комитет по свободе объединения: это обстановка острого национального кризиса, что влечет за собой объявление чрезвычайного положения. Но этот запрет может быть оправдан только в течение ограниченного периода и в масштабах, необходимых в данной обстановке.

При этом контрольные органы МОТ единодушны в мнении о том, что ограничение или запрет права на забастовку должны компенсироваться адекватным правовым механизмом разрешения трудовых споров, например в виде примирительных, посреднических процедур. При этом стороны должны иметь возможность участвовать в определении и осуществлении такой процедуры; арбитражные решения должны быть обязательны для обеих сторон и после их принятия должны осуществляться быстро и в

полной мере.

В рассматриваемой части принципов реализации права на забастовку действующее российское трудовое законодательство в целом соответствует рекомендациям МОТ. Согласно ТК РФ признаются незаконными и не допускаются забастовки в следующих случаях. Во-первых, всем работникам запрещены забастовки в периоды введения военного или чрезвычайного положения либо особых мер в соответствии с законодательством о чрезвычайном положении. Во-вторых, забастовки запрещены в органах и организациях по перечню, установленному ТК РФ (правоохранительные органы, Вооруженные Силы РФ, станции скорой и неотложной помощи и др.). Это так называемые безусловные основания признания забастовок незаконными. В-третьих, в организациях, связанных с обеспечением жизнедеятельности населения, но только если создается угроза обороне страны и безопасности государства, жизни и здоровью людей (ст. 413). При отсутствии такой угрозы работники названных организаций вправе объявить забастовку.

Так, Определением Верховного Суда РФ от 29 июля 2002 г. № 4-Г0221 в удовлетворении жалобы о признании забастовки незаконной на основании создания действиями профсоюзной организации локомотивного депо (железнодорожный транспорт) при проведении забастовки угрозы жизни и здоровью людей отказано, поскольку хотя забастовка и признана незаконной на основании нарушения порядка принятия решения об объявлении забастовки и срока предупреждения работодателя о забастовке, оспариваемая забастовка не представляла угрозы жизни и здоровью граждан. Из материалов дела усматривалось, что в день забастовки движение поездов было не остановлено, а ограничено. Электропоезда ходили с удлиненными интервалами, минимальное обслуживание пассажиров осуществлялось. Доказательств того, что была создана угроза здоровью и жизни людей, ФГУП «Московская железная дорога МПС РФ» суду не представило. Судом установлено, что оспариваемая забастовка не представляла угрозы жизни и здоровью граждан.

В другом Определении Верховного Суда РФ от 17 февраля 2006 г. № 60-Г06-3 отмечалось, что заявление о признании незаконной забастовки работников, обслуживающих тепловые сети, удовлетворено правомерно, поскольку в соответствии с законодательством являются незаконными и не допускаются забастовки в организациях, связанных с обеспечением жизнедеятельности населения, в том случае, если проведение забастовок создает угрозу обороне страны и безопасности государства, жизни и здоровью людей. В решении суда правильно указано на то, что объявление и проведение забастовки работниками филиала «Усть-Большереецкие тепловые сети» ГУП «Камчатсккоммунэнерго», связанной с ограничением подачи тепловой энергии в детские сады, больницы, социальный приют, жилые дома, административные здания села Усть-Большереецк, села Кавалерское, поселка Октябрьский перед наступлением зимы в районе Крайнего Севера создают реальную угрозу жизни и здоровью жителей района. В силу ст. 55 Конституции РФ и п. «б» ч. 1 ст. 413 ТК РФ это является достаточным основанием для признания забастовки незаконной.

Названный выше перечень оснований признания забастовки незаконной является общей нормой, правилом. Федеральным законом право на забастовку может быть ограничено и в иных случаях. В случаях, когда законодательством забастовки не допускаются, решение по коллективному трудовому спору принимает обязательный

трудовой арбитраж (ст. 413), но рассмотрению коллективного спора названным органом должны предшествовать по общему правилу примирительные процедуры. Если стороны 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.

2. Право на забастовку существует только для законных забастовок. Иными словами, право на забастовку не только допускает, но и предполагает его регулирование и ограничение. Такой подход соответствует устоявшейся международно-правовой практике признания забастовок. Установление критериев законности забастовок - центральная часть разработанного буржуазной доктриной и судебной практикой учения о юридической природе права на забастовку. Определение законности забастовок в самом общем виде сводится к установлению законности: а) целей забастовки (выдвигаемых забастовщиками требований); б) применяемых средств (форм, методов) борьбы, а также обеспечению соотношения (сбалансированности, адекватности) целей и методов проведения забастовки.

Законность целей забастовки. По действующему российскому законодательству целью забастовки является разрешение коллективного трудового спора. Указание на цель забастовки позволяет отграничить их от иных форм самозащиты трудовых прав, с одной стороны, и нарушений трудовой дисциплины - с другой.

В ряде стран цели забастовки определяются довольно узко, ограниченно. Так, в Германии проведение забастовок регулируется в основном судебными решениями. По мнению Федерального трудового суда, проведение забастовки возможно только с целью заключения коллективного договора и достижения целей, которые могут им регулироваться. При этом отказ от права на забастовку на время действия коллективного договора является в Германии нормальной практикой.

Между тем контрольные органы МОТ (Комитет экспертов по применению конвенций и рекомендаций и Комитет по свободе объединения Административного совета МОТ) придерживаются довольно широкого и емкого определения целей коллективного спора и забастовки. Специалисты МОТ полагают, что требования, выдвигаемые работниками в ходе забастовки, можно разделить на три группы.

1) Профессиональные и экономические интересы (стремление гарантировать или улучшить условия труда и жизни трудящихся). По мнению Комитета по свободе объединения, право на забастовку не должно быть ограничено только трудовыми спорами по поводу подписания коллективного договора, трудящиеся и их организации должны, если это необходимо, иметь возможность выражать более широко свое недовольство экономическими и социальными проблемами, затрагивающими интересы членов организации.

2) Профсоюзные (стремление признать, гарантировать или расширить права профсоюзных организаций). По мнению контрольных органов МОТ, объявление забастовки с целью признания профсоюзов является законной акцией.

3) Политические (критика социально-экономической политики органов государственной власти, непосредственно затрагивающей интересы трудящихся). При этом Комитет экспертов МОТ по применению конвенций и рекомендаций считает, что забастовки чисто политического характера не входят в сферу действия принципа свободы ассоциаций.

Однако проблема состоит в том, что на практике зачастую просто невозможно

провести грань между политическими и производственными аспектами забастовки, поскольку проводимая правительством политика может непосредственно сказываться на положении трудящихся и работодателей, как, например, в случае общего замораживания зарплаты и цен. В целом подход Комитета по свободе объединений МОТ ориентирован на определение той грани, когда социально-экономическая забастовка перерастает в политическую - забастовку, преследующую чисто политические цели. Так, рассматривая конкретное дело по всеобщей забастовке, Комитет постановил, что 24-часовая забастовка с целью повышения минимальной заработной платы, соблюдения действующих коллективных договоров и изменения экономической политики (снижения цен и уровня безработицы) считается законной и относится к обычной практике деятельности профсоюзной организации.

Еще одна проблема, касающаяся целей забастовки, стала предметом рассмотрения контрольными органами МОТ. Речь идет о забастовках солидарности. В «Общем обзоре» за 1983 г. Комитет экспертов дал определение забастовкам солидарности («когда трудящиеся выступают в поддержку другой забастовки») и выразил мнение, что общее запрещение забастовок солидарности может привести к злоупотреблениям и что трудящиеся должны иметь право на подобные действия при условии, что та забастовка, в поддержку которой они выступают, проводится на законных основаниях (МОТ, 1983b, § 217).

Закон РФ о коллективных трудовых спорах (1995 г.) фактически запрещал политические забастовки, установив, что признаются незаконными забастовки, создающие реальную угрозу основам конституционного строя. ТК РФ названной формулировки не содержит. Но при этом в ТК РФ четко определена целевая направленность забастовки как способа разрешения конкретного коллективного трудового спора (ст. 409). В такой интерпретации забастовки это действия работников, направленные против их непосредственного работодателя. Между тем в российской и зарубежной практике проводятся забастовки солидарности.

В зарубежной практике правовое регулирование забастовок солидарности варьируется от их полного запрета (США) до их легального признания (Мексика). Но в большинстве стран рассматриваемые забастовки законодательством не предусматриваются, а законность их проведения оценивается судами (Канада, ФРГ и др.). Тем не менее Комитет экспертов и Комитет по свободе объединения МОТ считают, что общий законодательный запрет на осуществление забастовок солидарности может привести к злоупотреблениям, что трудящиеся должны иметь возможность прибегнуть к такого рода действиям при условии, что поддерживаемые ими первоначальные забастовки законны.

Забастовки солидарности российским трудовым законодательством не предусмотрены, но и прямо не запрещены. Однако судебная практика не признает законными забастовки солидарности.

Так, в Определении Верховного Суда РФ от 3 февраля 2006 г. № 66-Г06-1 отмечалось, что в удовлетворении заявления о признании незаконной бессрочной забастовки отказано правомерно, поскольку суд сделал правильный вывод об отсутствии коллективного трудового спора между работниками и администрацией школы. Объявленная профсоюзной организацией забастовка была направлена на достижение целей, не подпадающих под признаки предусмотренного Федеральным законом «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» (1995 г.) определения забастовки.

Как установлено судом, 5 августа 2004 г. Федеральный координационный совет объединения профсоюзов России СОЦПРОФ вынес решение об объявлении общероссийской забастовки в целях защиты интересов работников учреждений образования и установления им с 1 января 2005 г. тарифной части заработной платы. Первичной профсоюзной организацией СОЦПРОФ школы на основании подписных листов опроса работников школы было принято решение о присоединении с 28 ноября 2004 г. к данной забастовке. При таких обстоятельствах суд сделал правильный вывод об отсутствии коллективного трудового спора между работниками и администрацией Детской школы искусств, правомерно посчитав, что по существу в данном случае имела место забастовка солидарности, проверка законности которой по правилам гл. 61 ТК РФ не подлежит.

Отметим, что в современной литературе звучат предложения исходя из позиции МОТ закрепить в ТК РФ определение забастовки солидарности и условия ее проведения.

Законность средств забастовки связана с легализацией способов (форм) ее проведения. Забастовка состоит не в прекращении трудовых отношений, а в коллективном их приостановлении. Такая конструкция юридической природы права на забастовку обосновывалась еще дореволюционными российскими учеными, о чем мы писали выше.

В современном законодательстве зарубежных стран признаются не только традиционные виды забастовок в форме полного или частичного приостановления работы, но и иные так называемые нестандартные, не связанные с прекращением работы: производительные забастовки, сидячие забастовки, замедление темпов работы, «шахматные», круговые, забастовки солидарности и др. В некоторых странах (Австралия, Канада, Южная Корея, Великобритания, Швеция) юридическое значение имеет не термин «забастовка», а более общий - «промышленная акция», когда под законодательную защиту подпадает и ряд иных действий работников, которые не являются собственно прекращением работы, а включают также замедление работы либо иные действия, направленные на остановку или ограничение производительности¹. В Японии работники используют разнообразные формы промышленных акций, таких как одновременное использование выходных и отпусков в масштабах всего предприятия, различных демонстрационных мер (вывешивание плакатов, ношение значков участников акции и др.).

Принципы контрольных органов МОТ не содержат определения забастовки, которое позволили бы сделать выводы в отношении законности различных способов проведения забастовки. Однако некоторые типы забастовочных действий (включая захват рабочих мест, снижение темпов работы или «работу по правилам»), которые не являются типичными случаями прекращения работы, признаются Комитетом по свободе объединений при том условии, что они осуществляются мирным путем. Комитет считает, что какие-либо ограничения относительно форм забастовочных действий оправданы только в том случае, если данные действия выходят за рамки действий мирного характера.

В ТК РФ легализована одна из форм забастовок в виде временного отказа работников от исполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) в целях разрешения коллективного трудового спора. Иные формы протеста работников не признаются забастовкой, в частности, судебной практикой не признается в качестве забастовки объявляемая работниками голодовка.

В Определении Верховного Суда РФ от 27 декабря 2002 г. № 31Г02-25 указывалось, что в удовлетворении иска о признании забастовки незаконной отказано правомерно, поскольку возникшие между работниками и работодателем разногласия не носят характер коллективного трудового спора и действия ответчиков не являются забастовкой. Три работника из 25 человек трудового коллектива социального приюта для детей и подростков (г. Канаш) объявили забастовку и голодовку по причине недовольства работой директора приюта. Отказывая в удовлетворении иска, суд первой инстанции пришел к правильному выводу об отсутствии в рассматриваемом случае коллективного трудового спора, действия ответчиков в правовом смысле не являются забастовкой.

В другом Определении Верховного Суда РФ от 21 марта 2000 г. № 33-Г00-4 в удовлетворении заявления о признании забастовки незаконной было отказано, поскольку объявленная решением конференции трудового коллектива акция с выполнением всем персоналом атомной станции своих обязанностей в полном объеме не является забастовкой. Забастовку предлагалось проводить методом снижения мощности блоков АЭС по графику, предлагаемому забастовочным комитетом, который должен был подписать директор АЭС, а весь персонал станции должен был выполнять свои обязанности в соответствии с должностными инструкциями и правилами внутреннего трудового распорядка. Разрешая заявленные администрацией АЭС требования о признании такой забастовки незаконной, суд пришел к обоснованному выводу о том, что объявленная конференцией трудового коллектива забастовка таковой по существу не является, т.е. указанная акция не предполагала временного добровольного отказа работников от выполнения трудовых обязанностей в целях разрешения коллективного трудового спора, о чем и указано в решении конференции трудового коллектива, а следовательно, не подпадала под определение забастовки, данное в п. 6 ст. 2 Федерального закона «О порядке разрешения коллективных трудовых споров», согласно которому забастовка - временный добровольный отказ работников от выполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) в целях разрешения коллективного трудового спора.

ТК РФ (в ред. ФЗ от 30 июня 2006 г.) предусматривает право работников в установленном законом порядке проводить собрания, митинги, демонстрации, пикетирование в поддержку своих требований в период рассмотрения и разрешения коллективного трудового спора, включая период организации и проведения забастовки (ст. 401).

Что касается пикетов, контрольные органы МОТ считают, что подобные действия не должны подлежать вмешательству со стороны государственной власти и запрещение забастовочных пикетов оправдано только тогда, когда забастовка перестает носить мирный характер. В зарубежной практике в некоторых странах пикеты считаются просто средством информирования и не включают действий, препятствующих проходу небастующих на свое рабочее место, в других странах пикеты могут считаться формой права на забастовку, а захват рабочих мест - его естественным продолжением.

«Законность средств, методов» проведения забастовок связана с соблюдением порядка (процедур) их объявления, а именно:

- а) порядка проведения собрания (конференции) работников или сбора подписей в поддержку забастовки (ст. 410 ТК РФ));
- б) уведомления о предстоящей забастовке (о начале предстоящей забастовки

работодатель должен быть письменно предупрежден не менее чем за 10 календарных дней, а в случае предупредительной забастовки - не менее чем за три дня (ст. 410 ТК РФ);

в) установления минимального объема услуг в определенных случаях (при проведении забастовки должен быть обеспечен необходимый минимум работ (услуг) (ст. 412 ТК РФ)).

При нарушении хотя бы одного из перечисленных требований забастовка признается незаконной (ст. 413 ТК РФ).

Например, в Определении Верховного Суда РФ от 31 августа 2007 г. № 6-Г07-7 указывалось, что исковые требования о признании незаконной предупредительной забастовки удовлетворены правомерно, так как о часовой предупредительной забастовке работодатель должен быть предупрежден в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня.

В другом Определении Верховного Суда РФ от 17 мая 2002 г. № 5-Г02-52 отмечалось, что забастовка работников авиационно-технического центра, назначенная на основании решения внеочередной конференции профсоюза авиационных специалистов, правомерно признана незаконной, поскольку решение о проведении забастовки принято неуполномоченным органом, проведение забастовки создает угрозу безопасности пассажиров и минимум необходимых работ (услуг), который должен был выполняться во время забастовки, не был определен в установленном законом порядке.

Согласно ТК РФ решение о забастовке принимается при соблюдении требований, предъявляемых к кворуму участников собрания (конференции) и работников, проголосовавших за проведение забастовки (ст. 410). Комитет по свободе объединения признает необходимым условие для осуществления права на забастовку принятия решения о забастовке именно тайным голосованием.

В отношении минимального объема услуг («минимальная служба») Комитет экспертов МОТ считает, что «минимальная служба» может быть установлена в ситуации, когда значительное ограничение или полный запрет забастовок не представляется оправданным и от которой - не ставя под сомнение право большинства трудящихся на забастовку - могут потребоваться обеспечение основных потребностей пользователей и безопасная и непрерывная работа производственных мощностей. Во избежание неоправданного ограничения права на забастовку Комитет по свободе объединений разъяснил, что минимальный набор услуг, который должен быть обеспечен при забастовке, следует устанавливать только в отношении:

1) услуг, перерыв в предоставлении которых может угрожать жизни и здоровью людей;

2) услуг, которые не являются строго необходимыми, но перерыв в их предоставлении может привести к острому кризису в стране, и в результате такие услуги могут стать необходимыми;

3) государственных услуг особой важности. Конституционный Суд РФ в своих решениях отмечает, что возможность ограничения права на забастовку отдельных категорий работников с учетом характера их деятельности и последствий прекращения ими работы прямо вытекает из ст. 17 (ч. 3) Конституции Российской Федерации, предусматривающей, что осуществление прав и свобод человека и гражданина не должно нарушать права и свободы других лиц, и ст. 55 (ч. 3) Конституции Российской Федерации, в соответствии с которой 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. Но при этом Конституционный Суд особо подчеркивает, что запрет же забастовок на предприятиях и в организациях гражданской авиации, железнодорожного транспорта на основании одной лишь их принадлежности к определенной отрасли признается не соответствующим Конституции Российской Федерации, ее ст. 37 (ч. 4) и 55 (ч. 2 и 3).

В постановлении Конституционного Суда Российской Федерации от 17 мая 1995 г. «По делу о проверке конституционности статьи 12 Закона СССР «О порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов)» в части, запрещающей проведение забастовок работниками гражданской авиации» особо отмечалось, что запрет забастовок распространяется не на всех без исключения работников, занятых в организациях, относящихся к системе гражданской авиации, а лишь на определенную их категорию с учетом характера деятельности, а также значимости выполняемых ими работ.

Законность соотношения (адекватности) целей и методов забастовки. Российский законодатель не вводит в понятие «законность» забастовки соотношение целей и методов забастовки, т.е. соответствие требований работников и потерь работодателя, общества, вызванных забастовкой. В зарубежном законодательстве и судебной практике этот принцип «социальной соразмерности, пропорциональности» в той или иной форме находит свое отражение (Польша, Германия и др.). Контрольные органы МОТ предлагают рассматривать в качестве критерия соотношения целей и методов забастовки общеправовой запрет злоупотребления при осуществлении права на забастовку. По мнению названных органов, право на забастовку является основополагающим, но не признается абсолютным правом. Применение права на забастовку должно согласовываться с другими основополагающими правами граждан и работодателей. Злоупотребления при использовании права на забастовку могут принимать различные формы - от применения данного права группами трудящихся, на которых такое право не распространяется, или несоблюдения разумных требований при объявлении забастовки до нанесения ущерба помещениям, собственности компании или их разрушения и случаев насилия в отношении физических лиц.

Так, согласно ТК РФ орган, возглавляющий забастовку, имеет право приостановить забастовку. Для возобновления забастовки не требуется повторного рассмотрения спора примирительной комиссией или в трудовом арбитраже. Однако названный орган должен использовать свое право на приостановление забастовки добросовестно в соответствии с его целевым назначением. В случае возобновления забастовки орган, возглавивший забастовку, обязан не менее чем за три рабочих дня предупредить об этом работодателя и соответствующий государственный орган по урегулированию коллективных споров. В противном случае возобновленная забастовка признается незаконной.

Так, в Определении Верховного Суда РФ от 31 августа 1999 г. № 3-Г99-5 указывалось, что заявление о признании забастовки членов профсоюза незаконной удовлетворено правомерно, так как оснований для возобновления ранее приостановленной забастовки у профсоюза не было, поскольку работодатель от выполнения взятых на себя обязательств не уклонялся, не был соблюден порядок принятия решения о возобновлении забастовки.

В томе 1 настоящего Курса мы уже касались проблемы запрета злоупотребления трудовыми правами. Здесь же еще раз подчеркнем необходимость легального закрепления этого общеправового запрета в ТК РФ на уровне принципов (основных начал) правового регулирования социально-партнерских отношений.

3. Право на забастовку предполагает использование процедур примирения, посредничества и арбитража до объявления забастовки, как правило, добровольных, за исключением случаев обязательного (принудительного) арбитража. Право на забастовку предполагает предварительное обращение в добровольном или принудительном порядке к процедуре «мирного» разрешения коллективного трудового спора. Как уже отмечалось, МОТ рекомендует применять добровольные процедуры примирения и посредничества, добровольный арбитраж. Административный совет Международного бюро труда МОТ отмечает, что основным принципом проведения забастовок в настоящее время служит их осуществление только в качестве крайней меры. Примирение, посредничество и арбитраж рекомендованы в качестве предварительного условия проведения забастовки, причем соответствующие процедуры должны быть беспристрастными и оперативными, а заинтересованные стороны должны иметь возможность участвовать в них на всех стадиях. В большинстве стран забастовка - крайнее средство разрешения коллективного трудового спора, когда предшествующие примирительно-посреднические процедуры не привели к погашению конфликта. И в редких случаях забастовка не признается таким последним средством разрешения спора. Так, в Японии она зачастую проводится еще до начала осуществления примирительных процедур. Как уже отмечалось выше, в российском законодательстве устанавливается принудительность примирительных процедур, предшествующих забастовке. Работники вправе объявить забастовку только тогда, когда примирительные процедуры не привели к разрешению коллективного трудового спора либо работодатель уклоняется от примирительных процедур, не выполняет соглашение, достигнутое в ходе разрешения коллективного спора (ст. 409 ТК РФ). ТК РФ выделяет два вида забастовок: собственно забастовка и предупредительная забастовка. Предупредительной забастовке также должны предшествовать примирительные процедуры, но в усеченном объеме. Предупредительная забастовка может быть объявлена только однократно после пяти календарных дней работы примирительной комиссии (ст. 410). Несоблюдение примирительных процедур влечет незаконность забастовки.

В ТК РФ в обязанности сторон коллективного трудового спора вменяется не только обязательное прохождение примирительно-посреднической процедуры, но и обязанность продолжить разрешение коллективного спора и в период проведения забастовки (ст. 412). Таким образом, забастовка не является основанием прекращения примирительных процедур.

Так, в Определении Верховного Суда РФ от 25 января 2008 г. № 5-Г07-113 отмечалось, что исковые требования о признании забастовки незаконной удовлетворены правомерно, так как профсоюз объявил о проведении забастовки без соблюдения процедуры разрешения коллективного трудового спора, что противоречит требованиям ТК РФ, поскольку в соответствии со ст. 409 ТК РФ право на забастовку признается как последний этап разрешения коллективного трудового спора. Открытое акционерное общество «Российские железные дороги» (далее - ОАО «РЖД») обратилось в Московский городской суд с иском к Российскому профессиональному союзу

локомотивных бригад железнодорожников (далее - РПЛБЖ) о признании забастовки работников ОАО «Российские железные дороги», объявленной Российским профессиональным союзом локомотивных бригад железнодорожников, незаконной. При рассмотрении дела суд пришел к выводу о том, что РПЛБЖ не обладал правом на выдвижение от имени работников ОАО «РЖД» заявленных требований. Суд также установил, что требования, выдвинутые РПЛБЖ, не были утверждены на собрании (конференции) работников ОАО «РЖД». Ни собрание, ни конференция работников ОАО «РЖД» в соответствии с требованиями ст. 399 ТК РФ не проводились. В связи с этим суд правильно указал на то, что отказ ОАО «РЖД» от удовлетворения требований, выдвинутых РПЛБЖ с нарушением требований ст. 399 ТК РФ, нельзя считать началом коллективного трудового спора по смыслу положений ст. 398 и 400 ТК РФ. Таким образом, РПЛБЖ объявил о проведении забастовки без соблюдения процедуры разрешения коллективного трудового спора, что противоречит требованиям ТК РФ, поскольку в соответствии со ст. 409 ТК право на забастовку признается как последний этап разрешения коллективного трудового спора. С учетом вышеизложенных обстоятельств суд пришел к обоснованному выводу о том, что данная забастовка была объявлена РПЛБЖ с нарушением процедур и требований, установленных ТК РФ, что в силу ч. 3 ст. 413 ТК РФ является достаточным основанием для признания ее незаконной.

4. Гарантированность (защитные механизмы) права на забастовку. Гарантии защиты от дискриминации и преследования за участие в забастовке. Праву на забастовку должна корреспондировать обязанность государственных органов, а также работодателей воздержаться от каких-либо действий, направленных на подавление забастовок и наказание их организаторов и участников. Более того, право на забастовку должно обеспечиваться позитивными действиями государства по созданию гарантий осуществления этого права. Комитет по свободе объединения МОТ подчеркивает, что законное осуществление права на забастовку не должно повлечь каких-либо внесудебных мер наказания, означающих дискриминационные действия против профсоюзов и лиц, участвовавших в забастовке. Причем эти гарантии должны носить пролонгированный характер. Комитет по свободе объединения отметил, что одним из вариантов защиты профсоюзных руководителей является положение, запрещающее увольнение таких трудящихся как во время пребывания на данном посту в профсоюзе, так и в течение определенного периода после ухода с этого поста, за исключением случаев серьезных проступков. В соответствии с международно-правовыми нормами в ТК РФ в отношении членов выборных профсоюзных органов установлены специальные пролонгированные гарантии (ст. 374, 376 ТК).

Дискриминационными признаются увольнения трудящихся, членов профсоюза и профсоюзных руководителей за участие в забастовке. Применение таких мер, по мнению Контрольных органов МОТ, является нарушением принципа свободы объединения. В отношении права на забастовку подчеркивается, что сохранение трудовых отношений является нормальным правовым следствием признания права на забастовку. Таким образом, особое значение придается гарантиям сохранения трудовых отношений.

В отношении вмешательства полиции во время забастовки Комитет по свободе объединения отметил, что оно должно быть ограничено требованиями поддержания общественного порядка и только теми случаями, когда существует реальная угроза для

правопорядка.

Гарантии сохранения трудовых отношений. В некоторых странах с обычной системой права считается, что забастовки могут повлечь прекращение трудового договора и позволяют работодателям заменить забастовщиков только что нанятыми работниками (штрейкбрехеры). В других странах в случае забастовки работодатели могут заменить на какое-то время бастующих. Но при этом, например, во Франции, Испании, Греции, Португалии существуют законы, ограничивающие это право работодателя. Так, трудовым законодательством Новой Зеландии привлечение штрейкбрехеров допустимо только в случае, если продолжение работы необходимо вследствие требований производственной безопасности и здоровья. Однако эти ограничения не применяются в случае незаконных забастовок. Справедливости ради отметим, что в некоторых странах запрещается любая замена бастующих (Мексика и др.).

Комитет по свободе объединения не одобряет такую практику, поскольку она препятствует законно бастующему работнику возобновить работу в силу того, что его рабочее место занято другим. Однако Комитет по свободе объединения считает, что замена бастующих может быть оправдана только в ограниченных случаях: в случае забастовки в жизненно важной службе, в которой забастовки запрещены законом, и когда создается обстановка острого национального кризиса.

В советской науке трудового права отмечалось, что использование труда штрейкбрехеров в капиталистическом обществе является эффективным оружием предпринимателей, подрывающим право на забастовку. Право на забастовку превращается в фикцию в той мере, в какой предприниматель может заменить бастующих рабочих и без всякого ущерба для себя продолжить обычную производственную деятельность. При этом советскими учеными-трудовиками анализировалось не только зарубежное законодательство, поощряющее штрейкбрехерство, запрещающее «обязательный» юнионизм, но и точки зрения буржуазных правоведов по теоретическому обоснованию рассматриваемого института. Так, И.Я. Киселев писал, что с позиций буржуазных правоведов точно так же, как право на объединение предполагает наличие права не присоединяться к профсоюзу, право на забастовку не исключает особой охраны и защиты лиц, желающих работать в период забастовки вместо забастовщиков. Право на коалицию не должно нарушать индивидуальную свободу труда.

В соответствии с ТК РФ (ст. 414) участие работника в забастовке не может рассматриваться в качестве нарушения трудовой дисциплины и основания расторжения трудового договора. В этой части российское законодательство соответствует международно-правовым стандартам и рекомендациям МОТ. Вместе с тем в ТК отсутствуют ограничения прав работодателей на привлечение к работе других работников взамен бастующих. Фактически на период забастовки работодатель вправе заключить срочные трудовые договоры с новыми работниками (срок договора ограничивается событием - прекращением забастовки) либо перевести на эти работы работников, не участвующих в забастовке с их согласия. Между тем Комитет экспертов МОТ в отношении замены бастующих новыми работниками заметил, что такая практика лишает права на забастовку своего содержания, национальное законодательство должно обеспечивать подлинную защиту этого права. В этой связи заслуживают поддержки предложения о легализации в ТК РФ запрета на замену бастующих иными работниками на период забастовки, за исключением случаев обеспечения

«необходимого минимума» работ в «жизненно важных сферах».

Согласно ТК РФ на время забастовки за участвующими в ней работниками сохраняются место работы и должность. Но работодатель вправе не выплачивать названным работникам заработную плату, если коллективным договором или соглашением не предусмотрены компенсационные выплаты работникам, участвующим в забастовке. Подобное решение содержится в трудовом законодательстве большинства стран. Комитет по свободе объединения отмечает, что такая практика не порождает никаких возражений, выплата заработной платы работникам за период забастовки «не является обязательной и не запрещается».

Одним из источников компенсации бастующим работникам части заработной платы могут служить специальные забастовочные фонды. Они формируются, как правило, профсоюзами, порядок их создания и распределения регламентируется уставными документами профсоюзов (профсоюзными нормами). В некоторых странах предпринята попытка государственной правовой регламентации деятельности таких фондов. Например, ТК Азербайджана (ст. 278) предусматривает, что управление забастовочными фондами осуществляется в соответствии с уставами, утвержденными профсоюзами или иными представительными органами работников. Органам государственной власти и работодателям запрещается финансировать такого рода фонды. Денежные средства этих фондов могут использоваться не только для помощи бастующим работникам, но и для компенсации убытков работодателю в связи с проведением незаконной забастовки. Отметим лишь одно: такая государственная регламентация забастовочных фондов не должна представлять собой вмешательство государства во внутренние дела профсоюзов, нарушать их независимость. Гарантии добровольности участия в забастовке. Гарантии права на забастовку должны также обеспечивать добровольность участия в забастовке и не исключать возможность добровольного отказа от этого права, а также сохранение трудовых отношений. Участие в забастовке является добровольным. Никто не может быть принужден к участию или к отказу от участия в забастовке. Лица, принуждающие работников к участию в забастовке или к отказу от такого участия, несут дисциплинарную, административную, уголовную ответственность (ст. 409 ТК РФ).

Гарантии права на труд лиц, не участвующих в забастовке. Право на забастовку означает также и установление гарантий возможности работы для тех, кто не участвует в забастовке. Комитет экспертов МОТ разделяет принцип права работать для лиц, не участвующих в забастовке, и дополняет его указанием на то, что в случае организации забастовщиками пикетов данное действие должно носить мирный характер и не вести к актам насилия в отношении отдельных лиц. Кроме того, Комитет по свободе объединения решил, что положения национальных законодательств о закрытии предприятий, учреждений в случае забастовки являются нарушением права на продолжение работы лиц, не участвующих в забастовке.

Согласно ТК РФ работникам, не участвующим в забастовке, оплачивается простой не по вине работников в размерах, предусмотренных Кодексом, коллективным договором, соглашением (ст. 414).

Во многих странах лица, не участвующие в забастовке, не получают за эти дни оплаты. Например, во Франции, таким работникам работодатель не обязан сохранять заработную плату, потому что забастовка признается непреодолимой силой для работодателя. Именно поэтому Контрольные органы МОТ особо подчеркивают, что

работники, не принимающие участия в забастовке, должны иметь возможность выполнять свою работу.

Гарантии деятельности стачечных комитетов, профсоюзных органов. Право на забастовку обеспечивается также и установленными законом гарантиями деятельности стачечных комитетов (органов, возглавляющих забастовку). Согласно ТК РФ органу, возглавляющему забастовку, предоставляется право созывать собрания (конференции) работников, получать от работодателя необходимую информацию, приостанавливать и возобновлять забастовку (ст. 411). Поскольку представители этого органа участвуют в разрешении трудового спора, постольку им устанавливаются гарантии трудовых прав. Представители работников в период разрешения коллективного трудового спора не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя без предварительного согласия уполномочившего их на представительство органа (ст. 405 ТК РФ).

5. Забастовка признается незаконной только на основании решения независимого органа (суда). По сути в трудовом праве применяется презумпция законности забастовки, но эта презумпция опровержима в судебном порядке (забастовка считается законной до тех пор, пока не принято решение суда о признании ее незаконной).

Комитет по свободе объединения МОТ особо подчеркнул, что ответственность за объявление забастовки незаконной лежит не на правительстве, а на независимом органе, пользующемся доверием заинтересованных сторон, особенно в тех случаях, когда само правительство является стороной в споре.

Согласно ТК РФ таким органом является суд. Суд вправе не только признать забастовку незаконной, но и в случае создания непосредственной угрозы жизни и здоровью людей неначавшуюся забастовку отложить на срок до 30 дней, а начавшуюся - приостановить на тот же срок (ст. 413). ТК РФ определяет основания, порядок признания забастовки незаконной, юридические последствия такого признания в отношении работников и органа, возглавившего забастовку. До вступления этого решения в законную силу действует принцип законности проводимой забастовки. Решение о признании забастовки незаконной принимается верховными судами республик, краевыми, областными судами, судами городов федерального значения, судами автономной области и автономных округов по заявлению работодателя или прокурора.

Исходя из положений ст. 413 ТК суды рассматривают дела о признании забастовки незаконной независимо от того, проведена такая забастовка или о ее проведении объявлено. Нормами ТК РФ предусмотрена возможность принятия судом обеспечительных мер в отношении как начавшейся, так и неначавшейся забастовки.

Решение суда о признании забастовки незаконной, вступившее в законную силу, подлежит немедленному исполнению. Работники, приступившие к проведению забастовки или не прекратившие ее, в этом случае могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию. В этой части важно подчеркнуть единство, взаимосвязь коллективного права на забастовку и индивидуальных трудовых прав и обязанностей работника, вытекающих из трудового договора.

К ответственности за незаконные забастовки привлекаются и представительные органы работников, как правило, профсоюзы. В исследованиях советского периода гражданско-правовая ответственность профсоюзов за незаконные забастовки квалифицировалась как насильственно-репрессивная функция буржуазного

государства, направленная на подавление забастовочного движения пролетариата. Приводилась ставшая хрестоматийной цитата В.И. Ленина о том, что «присуждать рабочие союзы к возмещению господам капиталистам убытков, причиненных стачкой, значит на самом деле уничтожать свободу стачек»¹. В Законе РФ о коллективных трудовых спорах (1995 г.) предусматривалась имущественная ответственность профсоюзов за незаконные забастовки, которая носила гражданско-правовой характер, возмещению подлежали не только прямые убытки, но и неполученные доходы в размере, определяемом судом. В ТК РФ речь уже идет об имущественной ответственности представительного органа работников, объявившего и не прекратившего забастовку после признания ее судом незаконной, по решению суда на основании заявления работодателя, прокурора. Если это профсоюзный орган зарегистрированной профсоюзной организации, то возмещение убытков за счет собственных средств профсоюза вполне реально. Но возможно, что забастовку возглавит иной представительный орган работников или профсоюз незарегистрированной профсоюзной организации, тогда заявленная имущественная ответственность не обеспечена наличием собственных средств у представительного органа. Отчасти эта проблема может быть разрешена за счет средств забастовочных фондов, о чем речь шла выше. В соответствии с ТК РФ в случае непосредственной угрозы жизненно важных интересов Российской Федерации или отдельных ее территорий Правительство РФ вправе приостановить забастовку до решения вопроса соответствующим судом, но не более чем на 10 календарных дней. В этой связи отметим, что контрольные органы МОТ признают правомочность предписаний о выходе на работу (приостановлении забастовки) в особо критической обстановке или для обеспечения работы жизненно важных служб в строгом смысле этого термина. Однако эти предписания не должны вести к злоупотреблениям таким средством возобновления работы.

6. Право на забастовку может быть уравновешено правом на локаут. Это положение концепции права на забастовку не является общепризнанным в зарубежной практике. Международная организация труда также не имеет однозначной позиции в отношении легализации права работодателей на локаут, ограничившись в рекомендательных актах лишь упоминанием о таковом. Административный совет МБТ отмечает в отношении забастовок и локаутов, что они должны использоваться в качестве крайней меры - последнего средства давления на другую сторону спора и осуществляться мирными средствами.

Как уже отмечалось ранее, Европейская социальная хартия устанавливает в общей декларативной форме право трудящихся и работодателей на коллективные действия в случаях коллизии интересов, включая право на забастовку, при условии соблюдения обязательств, которые могут вытекать из заключенных ранее коллективных договоров (ст. 6). Таким образом, Хартия наряду с правом на забастовку работников гарантирует и право на локаут работодателей, если только это право не ограничено обязательством отказа от забастовок и локаутов, включенных в коллективный договор.

Что касается права работодателя на локаут, то в зарубежном законодательстве этот вопрос решается по-разному. Так, ряд стран, так же как и российский законодатель, запрещают локауты. Например, в Португалии в Законе № 65 (1977 г.) содержатся прямой запрет локаута и довольно жесткие санкции к работодателю за нарушение этого запрета вплоть до тюремного заключения. В других странах локаут прямо не

запрещен законом, но и не регламентируется им. Это право выводится из природы коллективного договора и признается правоприменительной практикой суда по трудовым делам. Например, в Германии право на локаут обосновывается судами по трудовым делам из общих принципов договорного права, а именно заключенного в коллективном договоре обязательства сторон по поддержанию социального мира, т.е. взаимного отказа от забастовок и локаутов на период действия тарифного соглашения. В США в коллективные договоры тоже нередко включаются условия о социальном мире, которые по сути узаконены судебной практикой.

В третьих странах право на локаут получает законодательное закрепление, при этом в законе определяются и условия реализации этого права (Швеция, Канада, Турция, Индия, Венесуэла, Нигерия и др.).

Яркий тому пример - Закон Турции «О коллективных соглашениях, забастовке и локауте» (1983 г.), который устанавливает единый правовой режим для забастовок и локаутов. И забастовке и локауту предшествуют одни и те же примирительные процедуры, каждая из сторон вправе обратиться с ходатайством в суд по трудовым делам с заявлением о проверке законности локаута и забастовки¹.

Комитет экспертов МОТ проанализировал законодательство многих стран по вопросам, возникающим в связи с системами коллективных переговоров, предусматривающих социальный мир (отказ от забастовок) на период действия коллективного договора с помощью либо законодательства, либо коллективного договора, либо положений, установленных решением суда или арбитражного органа. Комитет полагает, что все эти варианты, как допускающие отказ от забастовок на период действия коллективного договора, так и не устанавливающие подобных ограничений, согласуются с Конвенциями МОТ о свободе объединения и праве на коллективные переговоры. При этом выбор следует оставить на усмотрение каждого государства в зависимости от его законодательства и практики.

В целом в зарубежной практике все четче проявляется тенденция к признанию локаута и его правовой регламентации. При этом важно, чтобы право на локаут по юридической силе и последствиям не перечеркивало права на забастовку. Неприятие в ряде стран локаута во многом объясняется тем, что по своим юридическим последствиям локаут гораздо жестче забастовок. Так, общепризнано в зарубежной практике, что забастовка, как правило, приостанавливает, а не прекращает трудовых отношений, в то время как локаут обычно влечет прекращение трудовых отношений. Например, в США по Закону Вагнера (1935 г.) работодатель вправе уволить участвовавших в забастовке работников в случаях, если на место участника принят другой постоянный работник или имела место реорганизация производства в период забастовки. На наш взгляд, эти действия работодателя - не что иное, как локаут, повлекший прекращение трудовых отношений с работниками-забастовщиками.

В таком же ключе определяются локауты в Законе РФ о коллективных трудовых спорах (1995 г.) и ТК РФ. Локаут характеризуется как увольнение работников по инициативе работодателя в связи с их участием в коллективном трудовом споре или забастовке. Иными словами, локаут влечет прекращение трудовых отношений. В Концепции Модельного Трудового кодекса СНГ в качестве довода в пользу запрета локаута отмечается, что в отличие от забастовки, которая приостанавливает трудовые отношения, локаут их обязательно прекращает.

Конечно, локаут в таком нормативном понимании подлежит запрету. Однако это не

означает отказа от самой концепции взаимных обязательств сторон коллективного договора и паритетной ответственности. Решение проблемы мы видим в реализации принципа «противовеса» коллективных организационных санкций и их юридических последствий. Отсюда негативные последствия локаута и забастовки необходимо уравновесить по правовым последствиям. Например, в упомянутом выше Законе Турции «О коллективных соглашениях, забастовке и локауте» есть норма о том, что локаут не прекращает трудовых отношений, а приостанавливает их. В правоприменительной практике трудовых судов Германии право на локаут также рассматривается как действия работодателя по отстранению работников от работы и, соответственно, влечет утрату заработка. Локаут приостанавливает, но не прекращает трудовых отношений с работниками. В ЮАР в Законе о трудовых отношениях (1995 г.) локаутом признается недопущение работодателем работников до их рабочих мест в целях понуждения к принятию требований работодателя по вопросам, имеющим взаимный интерес.

Таким образом, под локаутом следует понимать односторонние действия работодателя по остановке части или всего предприятия, отказ в предоставлении работы, создании условий, которые могут привести к остановке работы на любом участке производства. Локаут влечет отстранение работников от работы, а не их увольнение. Только при таком подходе право на локаут по юридическим последствиям будет уравновешено правом на забастовку.

Поскольку право на локаут - это «забастовка наоборот», постольку в зарубежном законодательстве устанавливаются условия и процедура реализации этого права. В законодательстве ряда стран возникновение права на локаут связано исключительно со стадией коллективных переговоров. В ходе коллективных переговоров по заключению коллективного договора локаут является ответной мерой на забастовку (так называемый наступательный локаут). В свою очередь и право на забастовку связывается только со стадией коллективных переговоров. После подписания коллективного договора вступает в силу взаимное обязательство сторон о социальном мире при соблюдении сторонами условий коллективного договора. Такой принцип закреплен в Федеральном законодательстве о труде Канады, Законе Турции «О коллективных соглашениях», в Законе о трудовых отношениях ЮАР, в правоприменительной практике судов Германии и др. Более того, праву на локаут должны предшествовать, как указано в вышеперечисленных источниках, и обязательные примирительные процедуры и сроки предупреждения о локауте. Юридические последствия порождает только законный локаут. Важно отметить, что взаимные обязательства сторон о соблюдении мира в коллективном договоре поддерживаются паритетной ответственностью сторон. При незаконном локауте судебные органы обязывают работодателя возместить ущерб работникам, причиненный незаконным локаутом. В случае незаконной забастовки профсоюз, возглавлявший или поддерживавший забастовку, обязан возместить ущерб, причиненный такой забастовкой. В других странах локаут допускается не только на стадии ведения коллективных переговоров, но и в процессе реализации коллективного договора как «оборонительный локаут». Под последним понимается ответная реакция работодателя на незаконную забастовку или забастовку, которая угрожает безопасности персонала, наносит существенный вред сохранности собственности работодателя и др. (Франция, Испания).

Некоторые страны Латинской Америки, признавая право на локаут, устанавливают в законодательстве довольно жесткие ограничения его проведения. Так, в Боливии на проведение локаута требуется разрешение судебного органа, в Эквадоре проведение локаута контролируется инспекцией труда, а продолжительность локаута нередко определяется органом примирения и арбитража¹. Во многих странах законодательством устанавливаются требования о прохождении сторонами коллективного спора обязательных примирительно-посреднических процедур, которые должны предшествовать как локауту, так и забастовке, о соблюдении сроков предупреждения о грядущих коллективных мерах.

Таким образом, в практике зарубежных стран можно выделить две основные формы легализации локаута. Первая форма основана на принципе «формального» паритета, уравнивания статуса забастовок и локаутов. Она характерна для стран с развитой системой социального партнерства (Великобритания, США, Швеция и др.). В основе этой формы лежит теория юридического и экономического равноправия сторон, «равенства оружия». Как отмечал И.Я. Киселев, «в буржуазной литературе имеется немало высказываний, обосновывающих эквивалентность и даже тождественность забастовок и локаутов как по форме, так и по существу». Вторая форма признания локаута основана на принципе «материального паритета», где не отрицается необходимость защиты более слабой стороны в коллективных переговорах - работников. В ключе теоретического обоснования такой формы В.И. Усенин приводит утверждение профессора Лондонского университета О. Кан-Фройнда о недопустимости одинакового подхода к забастовкам и локаутам: «Право на забастовку должно пониматься как привилегия, специально предоставленная экономически более слабой стороне». В этой связи в законодательстве и судебной практике зарубежных стран, придерживающихся рассматриваемой формы признания локаута, разрешаются только защитные (оборонительные) локауты в ответ на забастовку (чаще всего незаконную) работников, в ряде случаев проведение локаутов ограничено дополнительными условиями. Так, в Японии оборонительный локаут можно осуществить на законных основаниях только в том случае, если работодатель подвергается непропорциональному, наносящему существенный ущерб давлению со стороны работников.

По-разному решается в различных правовых системах и вопрос о юридических последствиях локаута в отношении работников, не принимающих участие в забастовке. В одних государствах локауты могут применяться им к таким работникам, в других, наоборот, только к бастующим.

Полагаем, что коль скоро наш законодатель подспудно все же склоняется к конструкции взаимных обязательств и паритетной ответственности сторон, то решение поставленных проблем возможно по двум направлениям. Первый вариант предполагает сохранение запрета локаута, но с внесением в ТК РФ дополнительного основания признания забастовки незаконной: нарушение работниками обязательства в коллективном договоре об отказе от забастовок при условии выполнения работодателем положений коллективного договора. Второй вариант решения связан с нормативным признанием локаута в «мягкой форме», учитывающей фактическое неравенство сторон трудовых отношений, а именно локаут допускается только в двух случаях:

- в ходе коллективных переговоров как ответная реакция на объявленную забастовку;

- при нарушении коллективом работников обязательства отказа от забастовок по условиям, включенным в данный коллективный договор, при своевременном и полном их выполнении работодателем.

Во всех иных случаях локауты запрещаются.

Локаут объявляется с соблюдением установленных законом примирительных процедур и сроков предупреждения. Локаут признается незаконным по решению судебных органов.

Отметим, что возможность легализации локаута в российском трудовом законодательстве вызывает возражения со стороны целого ряда специалистов. При этом основным аргументом является утверждение о том, что в России в настоящее время еще не сложилась развитая система социального партнерства и сильных, обеспеченных денежными средствами профсоюзов. В этих условиях неизбежно ущемление прав работников в случае объявления локаута работодателем, что может привести к дальнейшей эскалации конфликта труда и капитала. Иными словами, такая легализация преждевременна. Видимо, такой же позиции придерживается и наш законодатель. Между тем грядущая ратификация Европейской социальной хартии поставит на повестку дня рассматриваемую проблему.

Сделаем выводы.

Право на забастовку означает следующее:

1. Признание права на забастовку основополагающим коллективным правом, предоставленным трудящимся и их организациям, за исключением определенного круга работников на государственной службе, жизненно важных службах в строгом смысле этого термина и в случае острого национального кризиса, лишенных этого права.
2. Право на забастовку существует только в отношении законных забастовок, т.е.:
 - а) забастовок, преследующих законные цели;
 - б) забастовок в которых применяются законные средства борьбы;
 - в) забастовок, в которых соблюдаются процедуры проведения забастовок.
3. Право на забастовку предполагает использование процедур примирения, посредничества и арбитража до объявления забастовки, как правило, добровольных, за исключением случаев принудительного арбитража;
4. Гарантированность права на забастовку.
5. Забастовка признается незаконной только по решению независимого органа (суда).
6. Право на забастовку может быть уравновешено правом на локаут. Между тем ТК РФ содержит запрет локаутов.