

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Тольяттинский государственный университет»

Институт права

(наименование института полностью)

Кафедра «Предпринимательское и трудовое право»

(наименование)

40.04.01 Юриспруденция

(код и наименование направления подготовки)

Правовое обеспечение предпринимательской деятельности

(направленность (профиль))

## **ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА (МАГИСТЕРСКАЯ ДИССЕРТАЦИЯ)**

на тему Коллективные трудовые споры и примирительный порядок их разрешения

Студент

Д.А. Стенин

(И.О. Фамилия)

(личная подпись)

Научный

к.п.н, доцент, О.А. Воробьева

руководитель

(ученая степень, звание, И.О. Фамилия)

Тольятти 2020

## Оглавление

Введение.....	3
Глава 1. Теоретические аспекты регулирования коллективных трудовых споров.....	9
1.1 Понятие и виды коллективных трудовых споров, причины их возникновения.....	9
1.2. Стороны коллективного трудового спора и их представители.....	18
1.3. Органы, содействующие разрешению коллективных трудовых споров.....	25
Глава 2. Правовые основы примирительных процедур разрешения коллективных трудовых споров.....	32
2.1. Понятие и основные принципы примирительных процедур разрешения коллективных трудовых споров.....	32
2.2. Юридическое обеспечение примирительных процедур по трудовому законодательству РФ.....	40
2.3 Формы примирительного разрешения коллективных трудовых споров по российскому законодательству.....	54
Глава 3. Проблемы законодательного регулирования коллективных трудовых споров .....	73
3.1. Актуальные проблемы рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров и пути их решения.....	73
3.2. Коллективные трудовые споры, забастовки и протесты в России: влияние законодательства и правоприменительной практики на их распространенность и применение.....	78
3.3 Международные стандарты примирительных процедур разрешения коллективных трудовых споров.....	88
Заключение.....	93
Список используемой литературы.....	100

## Введение

**Актуальность темы исследования.** В условиях рыночной экономики одной из важнейших задач науки трудового права является выработка концептуальных подходов к созданию эффективного трудового законодательства, которое бы соответствовало современным реалиям общественного развития и международным стандартам в сфере труда. Реформирование правовой системы в Российской Федерации, в том числе и трудового законодательства, происходит на фоне кризисных явлений в политике и экономике, недостаточно развитой системы социального партнерства, взаимоотношений работников, работодателей и государства.

Снижение социальных гарантий, массовые нарушения трудового законодательства, несоответствие нормативно-правовой базы нынешним общественным отношениям негативно сказываются на социально-трудовых взаимоотношениях между работниками, работодателями и государством, приводит к возникновению коллективных трудовых споров.

Нестабильность положения работников, их фактическая зависимость от работодателя, наличие такого негативного фактора как задержка с выплатой заработной платы особенно обостряют проблему коллективного трудового спора. Это приводит к протестам работников различных отраслей народного хозяйства, в том числе к применению крайней формы разрешения коллективных трудовых споров - забастовок. В этих обстоятельствах значительно возрастает роль примирительных органов при решении коллективных трудовых споров (конфликтов), усилия которых направлены на перевод конфликтов в мирное русло, уменьшение до минимума их негативных социальных и экономических последствий.

С конца 80-х г.г. XX века в Российской Федерации происходит активный процесс реформирования всей совокупности общественных отношений в области экономики, политики, социальной сфере, что вызывает потребность в существенных изменениях в трудовое законодательство, в повышении значения коллективно-

договорного регулирования социально-трудовых отношений. В связи с этим возникает необходимость совершенствования порядка разрешения коллективных трудовых споров. Следует также обратить внимание на то, что трудовое законодательство, пришедшее в РФ из СССР, было ориентировано в основном на нужды производства, а не на интересы работника. Предусмотренные в то время юридические гарантии защиты интересов работников рассматривались через призму общественной собственности, которая считалась монопольно-незыблемой экономической основой советского строя.

Конституция Российской Федерации<sup>1</sup>, принятая в 1993 году, провозгласила страну демократическим, социальным и правовым государством, а человека, его права, свободы и интересы - наивысшей социальной ценностью. Все это обуславливает выработку теоретических положений, связанных с реализацией конституционного права граждан на труд и направленных, в том числе, на эффективное решение коллективных трудовых споров. Следовательно, актуальность темы диссертационной работы основывается на том, что усовершенствование исследованной в ней процедуры разрешения коллективных трудовых споров примиряющими органами имеет важное теоретическое и практическое значение для предупреждения и решения подобных конфликтов, является одной из основных задач в процессе реформирования трудового законодательства.

Для Российской Федерации эта проблема является особенно актуальной еще и потому, что применение законодательства о порядке разрешения коллективных трудовых споров продолжает вызывать недовольство значительного количества субъектов споров и заинтересованных лиц. Отставание действующего законодательства о труде от экономического развития государства обусловлено недостаточными теоретическими исследованиями в этой области права, в том числе и проблемы урегулирования порядка рассмотрения коллективных трудовых споров. В свою очередь, эффективная практическая реализация механизма разрешения коллективных трудовых споров зависит от теоретически обоснованного и

---

<sup>1</sup> Конституция РФ. Принята на всенародном голосовании от 12 декабря 1993 (с учетом поправок, внесенных Законом Российской Федерации о поправке к Конституции Российской Федерации от 5 февраля 2014 г. № 2-ФКЗ) // Российская газета. - 1993. - 21 дек.

аргументированного его выбора и закрепления в трудовом законодательстве.

Правовой механизм решения коллективных трудовых споров (конфликтов) должен учитывать мировую практику разрешения споров, национальные особенности правоотношений в сфере коллективных споров, обеспечивать законность действий и равенство сторон коллективного трудового спора. В условиях реформирования трудового законодательства Российской Федерации необходимо внесение научно обоснованных предложений по совершенствованию процедуры решения трудовых споров, в том числе примирительных процедур решения коллективных трудовых споров.

Исходя из изложенного, в диссертационной работе предпринята попытка совершенствования процедуры разрешения коллективных трудовых споров примиряющими органами.

**Степень разработанности темы исследования.** Исследованию отдельных общетеоретических и практических вопросов, связанных с порядком разрешения коллективных трудовых споров в Российской Федерации и зарубежных странах уделяли внимание такие исследователи, как В.Д. Архипов, Н.И. Бар, Н.Б. Болотина, М.О. Буянова, З.И. Джафаров, А.М. Касумов, И.Я. Киселев, И.В. Лагутин, М.В. Лушников, А.Я. Петров, П.Д. Пилипенко, И.А. Снигирев, А.И. Ставцев, В.М. Скобелкин, М.В. Сокол, М.П. Стадник, В.М. Толкунова, И. Чанышев и др.

В то же время, в отечественной науке трудового права до сих пор еще не было осуществлено специального комплексного исследования теоретических и практических проблем правового регулирования примирительных процедур решения коллективных трудовых споров. Недостаточно разработаны вопросы административной и материальной ответственности за нарушение законодательно установленного порядка разрешения коллективных трудовых споров, правового положения субъектов коллективных споров, ограниченно освещается процедура разрешения споров примиряющими органами.

Актуальность темы, ее недостаточная разработанность определили объект, предмет, цель и задачи данного исследования.

**Объект исследования** являются трудовые правоотношения, в рамках которых

реализуются примирительные процедуры разрешения коллективных трудовых споров.

**Предмет исследования** - правовое обеспечение развития и функционирования отношений в сфере разрешения коллективных трудовых споров примиряющими органами в Российской Федерации.

**Цель исследования** – развитие теории трудового права по предусмотренным действующим законодательством Российской Федерации примирительных процедур разрешения коллективных трудовых споров и внесения предложений по совершенствованию их юридического обеспечения.

**Задачи исследования:**

- раскрыть понятие и виды коллективных трудовых споров, причины их возникновения;
- охарактеризовать стороны коллективного трудового спора и их представителей;
- рассмотреть органы, содействующие разрешению коллективных трудовых споров;
- раскрыть понятие и основные принципы примирительных процедур разрешения коллективных трудовых споров;
- исследовать международные стандарты примирительных процедур разрешения коллективных трудовых споров;
- проанализировать юридическое обеспечение примирительных процедур по трудовому законодательству РФ;
- рассмотреть формы примирительного разрешения коллективных трудовых споров примирительной комиссией;
- изучить актуальные проблемы рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров, а также сформулировать научно обоснованные предложения по совершенствованию действующего законодательства РФ в сфере регламентации примирительных процедур разрешения коллективных трудовых споров;
- рассмотреть коллективные трудовые споры, забастовки и протесты в России: влияние законодательства и правоприменительной практики на их

распространенность и применение.

**Методологическая основа исследования.** В диссертации использованы различные методы, которые соответствуют целям и задачам исследования. Так, с помощью общенаучного диалектического метода исследованы правовые аспекты совершенствования механизма разрешения коллективных трудовых споров примиряющими органами в единстве их социального содержания и правовой формы. Применение системно-функционального метода способствовало рассмотрению государственно-правовых явлений через взаимодействие их элементов в контексте развития трудового законодательства вообще, и процедуры разрешения коллективных споров в частности, на качественно новом уровне с определением основных направлений деятельности. С использованием историко-правового метода диссертантом было проведено исследование понятия коллективного трудового спора. Сравнительно-правовой и социологический методы исследования были применены при определении специфики правового регулирования коллективных трудовых споров в международной и национальной практике, что позволило сделать обобщения и определить направления совершенствования процедуры разрешения трудовых споров. С помощью метода рациональной критики проанализированы нормативные акты, проекты законов и выявлены присущие им коллизии, противоречия. Метод правового моделирования способствовал учету имеющихся общественных отношений и их воспроизводству и модификации эффективного механизма разрешения коллективных трудовых споров. Понятия и определения разрабатывались на основе общих положений формальной логики и специально-юридического метода анализа и толкования правовых норм, способствовало конкретизации юридических понятий, определению характерных признаков правовых явлений, уточнению юридических формулировок к проектам законов. Широко были применены и такие методы научного познания, как наблюдение, анализ законодательства, судебной и арбитражной практики.

**Нормативно-правовая основа исследования** - Конституция Российской Федерации, акты Международной Организации Труда, Трудовой кодекс Российской Федерации, законы Российской Федерации, акты Президента и Правительства

Российской Федерации. Исследуемые вопросы имеют и особые правовые источники – отдельные положения общей теории права, гражданского права, гражданско-процессуального права, административного права, нормативные акты министерств и ведомств, распоряжения Правительства Москвы и другие.

**Теоретическая основа исследования.** Исследования проведены на основе теоретических наработок ведущих ученых-юристов, социологов, философов и на основе действующего законодательства РФ, законодательства зарубежных стран, а также международно-правовых актов.

**Научная новизна исследования** определяется тем, что оно является комплексным исследованием правового регулирования разрешения коллективных трудовых споров примиряющими органами, материалы которого могут быть использованы для дальнейшего углубленного изучения проблемы с целью их практического применения, предупреждения и разрешения коллективных трудовых споров.

**Структура и объем магистерской диссертации.** Структура работы соответствует цели и задачам исследования, включает введение, три главы, заключение и список используемой литературы.



# Глава 1. Теоретические аспекты регулирования коллективных трудовых споров

## 1.1. Понятие и виды коллективных трудовых споров, причины их возникновения

Рассмотрение и разрешение трудовых споров является одним из важных способов защиты трудовых прав, свобод и интересов субъектов трудового права.

В первых научных трудах по проблемам трудовых конфликтов последние определялись достаточно широко.

Так, Е.Ф. Андерсон<sup>1</sup> отмечал, что трудовые конфликты возникают на почве применения труда, или, как предлагал С. Жаров<sup>2</sup>, на почве применения наемного труда. Среди советских ученых весомый вклад в развитие учения о трудовых спорах сделали С. А. Голощапов и В.М. Толкунова<sup>3</sup>, которые трудовые споры трактовали достаточно широко. Ученые считали, что трудовые споры - это не только споры, возникающие из трудовых правоотношений, но и споры, возникающие из производных от трудовых правоотношений:

- по трудоустройству;
- по возмещению материального ущерба;
- между профсоюзными и хозяйственными органами по вопросам производства, труда и быта, социального страхования.

При этом С. А. Голощапов отмечал, что трудовые споры в широком смысле рассматриваются, как правило, профсоюзными, или другими органами, определяемыми законодательством.

---

<sup>1</sup> Андерсон Э.Ф. Трудовые конфликты /Э.Ф. Андерсон. - М.: Моск. губсуд, 1925. - 63 с.

<sup>2</sup> Жаров С. Примириительно-Третейский порядок разрешения трудовых конфликтов / С. Жаров; под ред. М.Н. Жемчужниковой. - М.: Юрид. изд-во НКЮ РСФСР, 1926. - 68 с.

<sup>3</sup> Голощапов С.А. Понятие, виды, причины, подведомственности трудовых споров: учеб. пособие: [в 2 ч.] /С.А. Голощапов; отв. ред. В.Н. Толкунова; Всесоюз. юрид. заоч. ин-т. - четвертый изд. - М.: ВЮЗИ, 1984. - Ч. 1. - 81 с.

Широкое понимание трудового спора встречается и в современной литературе.

Так, по мнению В.А. Сафонова<sup>1</sup>, трудовой спор - это разногласия, возникающие между субъектами трудового права по применению законодательства о труде, договоров о работе или установления новых условий труда, решаемые в порядке, установленном федеральным законодательством.

По нашему мнению, следует придерживаться более узкой трактовки трудовых споров как разногласий, возникающих между сторонами трудовых правоотношений.

Как справедливо отмечал И.Я. Киселев<sup>2</sup>, трудовой спор - это неурегулированные разногласия между сторонами трудовых отношений.

М.О. Буянова<sup>3</sup> определяет трудовой спор как неурегулированное расхождение между субъектами трудового права, которое поступило на рассмотрение юрисдикционного органа, относительно правового регулирования трудовых и тесно связанных с ними отношений, входящих в предмет трудового права, о котором заявлено в орган соответствующей юрисдикции, то есть орган, уполномоченный государством принять юридически обязательное для сторон решение.

В учебной литературе трудовой спор определяется также как разногласия, возникшие между субъектами трудового права по применению существующих условий труда или установлению новых условий труда, которые решаются в порядке, не противоречащем закону.

М.И. Иншин и В.И. Щербина<sup>4</sup> определяют трудовой спор (конфликт) как неурегулированные непосредственно разногласия, возникающие между сторонами трудового или коллективного договора (соглашения) и переданные на рассмотрение органа соответствующей юрисдикции; возникшие по поводу установления или применения условий труда, выполнения обязательств по трудовому или коллективному договору (соглашению) или соответствия требованиям трудового законодательства Российской Федерации.

---

<sup>1</sup> Сафонова В. А. Трудовое право России: учебник для бакалавров / под общ. ред. Е.Б. Хохлова, - четвёртый изд., Перераб. и доп. - М.: Издательство Юрайт; ИД Юрайт, 2019. - С. 240.

<sup>2</sup> Киселев И.Я. Трудовое право России и зарубежных стран: Международные нормы труда: Учебник. - Изд. 5 е, испр. и доп. - М.: Эксмо, 2016. - С. 282.

<sup>3</sup> Буянова М.О. Трудовое право России. - М.: Проспект, 2019. - 240 с.

<sup>4</sup> Иншин М.И. Трудовое право /М.И. Иншин, В.И. Щербина. – М.: Норма, 2017. - С. 447.

Ст. 398 Трудового кодекса<sup>1</sup> трактует коллективный спор, возникающий на основании трудовой деятельности, как нерешенные разногласия между руководством предприятия и подчиненными по поводу изменений в условиях труда, нарушений пунктов имеющихся договоров, либо внесения корректировок в последние.

Исходя из общего содержания норм Трудового кодекса, к таким спорам относят любые противоречия между работодателем и подчиненными, которые: а) возникли из трудовых отношений; б) переданы на рассмотрение уполномоченному органу.

Таким образом, предметом подобных споров являются законно установленные интересы и правомочия коллектива той или иной организации.

Для эффективного решения конфликтных ситуаций, в первую очередь, необходимо различать виды разногласий, классифицируемые следующим образом<sup>2</sup>.

1. По характеризующим признакам:

- ввиду изменений в трудовом распорядке, коллективном договоре и прочих локальных актах, касающихся трудовой деятельности работников;
- ввиду неисполнения работодателем своих обязательств, закрепленных в нормативных документах.

2. По сторонам, участвующим в споре разногласия коллектива:

- трудящихся и руководства организации;
- разногласия профсоюзного органа и руководства организации;
- споры, возникающие на уровне порядком выше предприятия.

3. По правовым отношениям:

- конфликты, проявляющиеся непосредственно в процессе трудовой деятельности (как правило, встречаются наиболее часто);
- конфликты, возникающие при трудоустройстве в случаях, когда, например, работодатель отказывает в найме лицу, имеющему инвалидность, или беременной женщине и т.д.;

---

<sup>1</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 № 197-ФЗ (в ред. от 03.08.2018) (принят Гос. Думой 21 декабря 2001 г.) // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2002. – № 1 (часть 1). – Ст.3.

<sup>2</sup> Александров Н. Г. Трудовое правоотношение / Н. Г. Александров. - М. : Проспект, 2016. – С. 59.

– конфликты, которые появляются в сфере надзора и контроля за правилами охраны труда и соблюдением действующего в данной сфере законодательства;

– разногласия, появляющиеся при обучении сотрудников, повышении их профессиональных навыков, квалификации;

– конфликты на почве нарушения права сотрудника на возмещение морального или материального ущерба, в том числе, при нанесении ущерба здоровью на рабочем месте;

– конфликты на почве бытовых и культурных аспектов;

– прочие споры между работодателем и коллективом предприятия;

– коллективные споры, возникающие на более высоких уровнях.

Как правило, коллективные трудовые споры могут возникать на различных уровнях, между различными сторонами. Для правильной классификации необходимо крайне внимательно оценивать суть конфликта и его основы.

Отметим, что в основном разногласия между сторонами трудовых отношений выражаются в несогласии в ряде основных моментов<sup>1</sup>:

– заработной платы – ее размера, выплат;

– условий осуществления трудовых функций;

– вопросов, касающихся коллективного договора;

– в случае игнорирования мнения представительного органа работников при утверждении локальных актов организации.

Законодательство о трудовых спорах достаточно велико по объему. В него входят как международные акты, так и законодательные акты России.

Законодательство о коллективных трудовых спорах можно поделить на несколько групп.

Первая группа – это международные нормативно-правовые акты. Существует большое количество конвенций, которые могут рассматривать споры между работниками и работодателями. Все документы приняты несколькими странами одновременно, в том числе и Россией, поэтому могут регулировать подобные

---

<sup>1</sup> Барышникова Т. Ю. Формы и способы защиты трудовых прав и охраняемых законом интересов в российском трудовом праве : дис. канд. юрид. наук. — Ярославль, 2015. – С. 12.

отношения, а также в случае непредвиденных обстоятельств гарантировать работнику обращение в международный суд по правам человека<sup>1</sup>.

Еще одним, несомненно, важным источником законодательства о трудовых спорах является Конституция Российской Федерации<sup>2</sup>. Помимо того, что она закрепляет основные ценности, также в ней говорится о том, что каждому человеку гарантируется право на труд.

Нормативные акты, регулирующие разрешение трудовых споров, представлены в табл. 1.

Таблица 1 – Законодательные акты, регулирующие разрешение коллективных трудовых споров

Трудовой кодекс РФ	Содержит основы трудовых отношений, их особенности и прочие моменты
Гражданский кодекс РФ <sup>3</sup>	Определяет основные черты договорных отношений в целом
Гражданско-Процессуальный кодекс РФ <sup>4</sup>	Регулирует судебный процесс, устанавливает правила его проведения и требования к сторонам. Данные споры не рассматриваются в арбитраже, поэтому нормы Арбитражного Процессуального кодекса не берутся в расчёт
Налоговый кодекс РФ <sup>5</sup>	Устанавливает размер государственной пошлины для обращения в суд, а также иные вопросы, косвенно касающиеся трудовых споров

Помимо этого, существует большое количество федеральных законов, которые регламентируют порядок взаимоотношений между работниками и

<sup>1</sup> Горохов Б. А. Конфликт прав и интересов (трудовые отношения) // Закон. - 2015. - № 1.- С. 56–60.

<sup>2</sup> Конституция РФ принята на всенародном голосовании от 12 декабря 1993 (с учетом поправок, внесенных Законом Российской Федерации о поправке к Конституции Российской Федерации от 5 февраля 2014 г. № 2-ФКЗ) // Российская газета. - 1993. – 21 дек.

<sup>3</sup> Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30 ноября 1994 № 51-ФЗ (в ред. от 03.08.2018г.) (принят Гос. Думой 21 октября 1994 г.) // Собрание законодательства РФ. - 1994. – № 32. – Ст. 3301.

<sup>4</sup> "Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации" от 14.11.2002 N 138-ФЗ (ред. от 27.12.2018). [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_39570/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_39570/)

<sup>5</sup> Налоговый кодекс Российской Федерации (НК РФ) (ред. от 27.12.2018). [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_19671/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_19671/)

работодателями. Огромное количество законов и подзаконных актов также рассказывает о порядке осуществления решений по подобным спорам.

Коллективным спорам посвящена глава 61 ТК РФ. Определение коллективным трудовым спорам даётся в ст. 398 ТК РФ.

На данный момент разногласия, касающиеся конфликтов руководящего состава и сотрудников внутри компании, решаются в соответствии со следующими статьями Трудового кодекса Российской Федерации:

1. Ст. 407 ТК РФ регулирует работу Федеральной службы по труду и занятости вместе с органами исполнительной власти, непосредственно участвующих при регулировке коллективных трудовых споров.

2. Ст. 418 ТК РФ обеспечивает право коллектива компании на забастовочные движения при выявлении спора.

3. Ст. 29-31 ТК РФ, ч.5 ст.40 ТК РФ определяют составы сторон в случае конфликтов указанного характера.

4. Ч.1 ст. 401 ТК РФ устанавливает схему решения подобных конфликтов, а также время их решения.

5. Ч.1 ст. 406 ТК РФ позволяет продлить время решения конфликта.

6. Ч.1 ст. 403 ТК РФ допускает приглашение стороннего лица для урегулирования конфликта.

7. Ст. 408 ТК РФ обеспечивает контроль выполнения решения, полученного в результате урегулирования конфликта.

Также отметим Постановления Минтруда РФ от 14 августа 2002 года №57<sup>1</sup>, №58<sup>2</sup>, №59<sup>3</sup>, в которых регламентированы основы проведения процедуры. Их желательно использовать в процессе нейтрализации спора.

---

<sup>1</sup> Постановление Минтруда РФ от 14 августа 2002 г. № 57 "Об утверждении Рекомендаций об организации работы по рассмотрению коллективного трудового спора примирительной комиссией" // Бюллетень Министерства труда и социального развития Российской Федерации. - 2002. - № 8. - 20.

<sup>2</sup> Постановление Минтруда РФ от 14 августа 2002. № 58 "Об утверждении Рекомендаций об организации работы по рассмотрению коллективного трудового спора с участием посредника" // Бюллетень Министерства труда и социального развития Российской Федерации. - 2002. - № 8.

<sup>3</sup> Постановление Минтруда РФ от 14 августа 2002. N 59 "Об утверждении Рекомендаций об организации работы по рассмотрению коллективного трудового спора в трудовом арбитраже" // Бюллетень Министерства труда и социального развития Российской Федерации. - 2002. - № 8.

Отметим, что ранее существовал отдельный Федеральный закон от 23. 11. 1995 года № 175-ФЗ «О порядке разрешения коллективных трудовых споров»<sup>1</sup>. В 2006 году он утратил свою юридическую силу, и сейчас его положения не являются действительными для разрешения коллективных конфликтов.

Отметим также некоторые федеральные законы, затрагивающие исследуемый вопрос:

1. Федеральный закон от 12 января 1996. № 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности"<sup>2</sup>.

2. Федеральный закон от 1 мая 1999. № 92-ФЗ "О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально - трудовых отношений"<sup>3</sup>.

3. Федеральный закон от 27 ноября 2002 №156-ФЗ "Об объединениях работодателей"<sup>4</sup>.

4. Федеральный закон от 24 июля 2002. №102-ФЗ "О третейских судах в Российской Федерации"<sup>5</sup>.

5. Федеральный закон от 19 июня 2004 № 54-ФЗ "О собраниях, митингах, демонстрациях, шествиях и пикетированиях"<sup>6</sup>.

6. Федеральный закон от 27 июля 2010 №193-ФЗ "Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)"<sup>7</sup>.

В результате анализа теоретических источников по теме исследования было отмечено, что в настоящее время недостаточно разработаны вопросы административной и материальной ответственности за нарушение законодательно установленного порядка разрешения коллективных трудовых споров, правового

---

<sup>1</sup> Федеральный закон от 23 ноября 1995 г. № 175-ФЗ "О порядке разрешения коллективных трудовых споров"//Собрание законодательства РФ. - 1995.- N48. - Ст. 4557 (утратил силу)

<sup>2</sup> Федеральный закон от 12 января 1996. № 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" (ред. от 03.07.2016г.)// Собрание законодательства РФ. - 1996. - № 3. - ст. 148.

<sup>3</sup>Федеральный закон от 1 мая 1999. № 92-ФЗ "О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально - трудовых отношений" (ред. от 28.12.2016г.)// Собрание законодательства РФ. - 1999. - № 18. - ст. 2218.

<sup>4</sup> Федеральный закон от 27 ноября 2002 №156-ФЗ "Об объединениях работодателей" (ред. от 28.11.2015г.) // Собрание законодательства РФ. - 2002. - № 48. - Ст. 4741.

<sup>5</sup> Федеральный закон от 24 июля 2002. №102-ФЗ "О третейских судах в Российской Федерации" (ред. от 29.12.2015г.)// Собрание законодательства РФ. - 2002. - № 3. - Ст. 3019.

<sup>6</sup> Федеральный закон от 19 июня 2004 № 54-ФЗ "О собраниях, митингах, демонстрациях, шествиях и пикетированиях" (ред. от 07.06.2017г.)// Собрание законодательства РФ. - 2004. - № 25. - Ст. 2485.

<sup>7</sup> Федеральный закон от 27 июля 2010 №193-ФЗ "Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)" (ред. от 23.07.2013) // Собрание законодательства РФ. - 2010. - N 31. - Ст. 4162.

положения субъектов коллективных споров, ограниченно освещается процедура разрешения споров примиряющими органами.

Изучим основные стадии возникновения спора по поводу трудовых отношений<sup>1</sup>:

- факт, событие, действие, бездействие (издание приказа, невыплата заработной платы и т.д.);
- субъективная оценка участниками данного события – разногласия;
- переговоры – попытка решить разногласия без участия третьего лица;
- передача спора в орган соответствующей юрисдикции для разрешения трудового спора.

Стадия переговоров в трудовом споре не всегда ярко выражена. Если последствия нарушения затрагивают интересы отдельного работника, спор разрешается в индивидуальном порядке специальной комиссией или судом. Ущемление прав трудового коллектива приводит к необходимости проведения примирительных процедур.

Проведение примирительных процедур (переговоров) обязательно только для урегулирования коллективных споров.

Вне зависимости от состава участников, основания появления трудового спора в основном одинаковые – ненадлежащее исполнение одной из сторон трудовых правил и норм. Коллективные споры не всегда связаны с нарушением обязательных требований, зачастую предметом переговоров между администрацией и работниками является конкретизация их прав и обязанностей в рамках действующего законодательства<sup>2</sup>.

Решение по индивидуальному спору носит обязательный характер для отдельного работника, являющегося стороной в конфликте. Компромисс, достигнутый между администрацией предприятия и представителями рабочих, приобретает универсальный характер, достигнутые договоренности распространяются на всех сотрудников независимо от их личного мнения.

---

<sup>1</sup> Джафаров, З. И. Коллективные трудовые споры как юридическая категория (понятие, стороны, предмет и виды коллективных трудовых споров) // Трудовое право. - 2018. - № 3. - С. 116–120.

<sup>2</sup> Корнийчук, Г.А. Разрешение трудовых споров / Г.А. Корнийчук. – СПб.: Питер, 2014. – С. 96.



Основаниями возникновения индивидуального спора Трудовой кодекс называет наличие разногласий по поводу исполнения:

- трудового законодательства;
- отраслевых и коллективных договоренностей;
- нормативных документов предприятия;
- трудового договора.

Коллективный спор, согласно ТК РФ, возникает по поводу:

- условий труда: введения новых, изменения старых;
- условий вознаграждения;
- заключения, изменения и выполнения отраслевых и коллективных договоренностей;
- игнорирования позиции профсоюза при принятии приказов.

Часто причиной коллективного спора служат накопившиеся нерешенные проблемы отдельных работников. Нежелание или неспособность администрации удовлетворить персональные требования сотрудников, заставляют последних объединиться и решать проблему коллективно.

Например, на первом месте среди причин возникновения коллективных споров стоит задержка заработной платы. Невыплата вознаграждения дает работнику право обратиться с исковым заявлением в судебный орган с целью понуждения к исполнению обязанности руководством предприятия, также работник может прибегнуть к помощи судебных приставов, то есть инициировать индивидуальный трудовой спор. Массовое нарушение приводит к возникновению коллективного спора, часто с использованием забастовок. При этом возникшие индивидуальные споры не прекращаются, в ходе примирительных процедур может быть достигнуто решение, способное урегулировать только коллективные требования. Защиту персональных прав каждый сотрудник может продолжить самостоятельно<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Лютов Н.Л. Коллективные трудовые споры: сравнительно-правовой анализ / Н.Л. Лютов. – М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2007. – С. 85.

Коллективные трудовые споры отличаются от индивидуальных, в первую очередь, сторонами конфликта. Так, индивидуальные разногласия могут возникать лишь между работником и руководством организации. Предметом индивидуального спора может стать применение условий, прописанных в договорах и других нормативных актах, тогда как коллективные могут основываться на изменениях в пунктах договора или условиях труда. Более того, даже если правонарушение касается всех работников предприятия, имеет место быть индивидуальный трудовой спор лишь с одним сотрудником. В некоторых ситуациях, между двумя принципиально отличающимися видами споров может проходить лишь тонкая грань. При решении конфликтных ситуаций следует четко классифицировать вид разногласий, а также определить стороны конфликта, потому что к индивидуальному спору не применимы примирительные меры, разрешение спорных ситуаций происходит при вмешательстве уполномоченных органов или даже в судебном порядке<sup>1</sup>.

## **1.2. Стороны коллективного трудового спора и их представители**

Рассмотрим стороны коллективного трудового спора. С одной стороны спора выступают коллективы работников<sup>2</sup>:

- члены профсоюзной организации;
- объединение работников компании по отраслевому признаку;
- отдельное подразделение предприятия;
- трудящиеся, действующие для защиты собственных интересов.

Каждый трудящийся в рыночной экономике человек имеет определенный правовой статус.

Право каждого гражданина на распоряжение имеющимися у него способностями, склонностями к труду, выбор профессии, вида деятельности определяется ст. 37 Конституции РФ. Устраиваясь на работу, специалист

---

<sup>1</sup> Сойфер В. Г. Правовое регулирование трудовых отношений: запоздалый ответ на вызовы реальности // Трудовое право. — 2016. — № 10. — С. 89–99.

<sup>2</sup> Толкунова В. Н. Трудовые споры и порядок их разрешения : учеб. пособие / В. Н. Толкунова. — М. : Юрист, 2016. — С. 119.

подписывает с нанимателем документ – трудовое соглашение. В указанном документе определены его права, обязанности. Также документ содержит права, обязанности лица, предоставляющего рабочее место. Регулирует данный вопрос ст. 16 ТК РФ.

Трудовой договор (соглашение) содержит данные о сотрудниках, нанимателе. В нем указана следующая информация о специалисте:

1. ФИО.
2. Дата рождения.
3. Данные паспорта.

В документе о трудоустройстве обязательными разделами считаются следующие:

- права;
- обязанности;
- ответственность.

Все имеющиеся у нанятых работников права, их обязанности оговорены ст. 21 ТК РФ.

У нанятого работника компании есть ряд обязательств<sup>1</sup>:

- выполнение норм труда, которые установлены на предприятии;
- добросовестность при исполнении трудовых обязательств, которые закреплены за специалистом трудовым договором (соглашением);
- бережное отношение ко всему имуществу нанимателя. Также бережно следует относиться ко всему имуществу третьих лиц (те предметы и техника, которые находятся у работодателя);
- соблюдение дисциплины на работе;
- сообщение без промедлений нанимателю о возникшей ситуации, способной представлять угрозу для здоровья, а также для жизни сотрудников, повредить инвентарь, имущество;

---

<sup>1</sup> Хохлова Е.Б. Трудовое право России: [учебник] / под ред. С.П. Маврина,. – 3-е изд., перераб. и доп. – М. : Норма : ИНФРА-М, 2016. – С. 199.

– соблюдение правил распорядка труда, которые определены нанимателем внутри фирмы;

– соблюдение требований охраны труда, обеспечение на предприятии безопасности труда.

У нанятого специалиста фирмы, предприятия, согласно действующему законодательству, имеются права на<sup>1</sup>:

– заключение, расторжение трудового соглашения с нанимателем, а также возможность изменять, дополнять его. Выполнять эти действия рабочий должен в порядке, которые предусматривает Трудовой Кодекс.

– безопасность, охрану труда;

– проведение при необходимости забастовки. Это мероприятия должно проводиться соответственно порядку, установленному законодательством;

– требование соблюдения условий трудового соглашения (договора) нанимателем;

– оплату времени простоя;

– прохождение профессиональной подготовки, переподготовки. Возможность повышать квалификационный уровень;

– выплату заработной платы, своевременную выдачу оклада в полном объеме;

– получение правдивой, исчерпывающей информации, касающейся охраны, условий труда;

– компенсацию причиненного здоровью вреда на производстве;

– гарантии выплаты компенсаций;

– отдых, трудовой отпуск оплачиваемый. Его должны предоставлять каждый год. Время отдыха обеспечивается установкой, подходящей специалистам продолжительности рабочего времени. Также руководство может сокращать рабочее время для работников некоторых профессий. В качестве отдыха рассматриваются и еженедельные выходные дни, праздники, на которые работники освобождаются от выполнения трудовых обязанностей;

---

<sup>1</sup> Сошникова Т. А. Право на индивидуальные и коллективные трудовые споры // Законодательство и экономика. — 2017. — № 8. — С. 59–65.

- обязательное социальное страхование;
- участие представителей рабочего класса в разработке коллективного договора, ведении переговоров (коллективных), ознакомление с подписанным коллективным договором;
- равную плату за равный труд;
- страхование от несчастных случаев для каждого нанятого специалиста в процессе исполнения трудовых обязательств;
- рабочее место, которое наниматель оборудует согласно требованиям безопасности, охраны труда;
- защиту прав и интересов с помощью методов, которые не противоречат закону;
- обжалование поступков нанимателя в трудовых отношениях;
- обеспечение каждого специалиста фирмы средствами защиты (коллективной, индивидуальной).

Как уже говорилось ранее, с другой стороны возникших противоречий всегда выступает работодатель. При этом, может иметь место и признак коллективности. Так, например, это могут быть объединения работодателей одной отрасли производства. Возможно образование союзов и по территориальному признаку, например, одного региона Российской Федерации.

Все права и обязательства нанимателя содержатся в ст. 22 ТК РФ. Руководители предприятия обладают правом дополнить трудовое соглашение самостоятельно разработанными условиями.

Работодатель выступает под видом субъекта социально-трудовых отношений. У него имеются права, обязанности перед рабочими компании, государственными органами. Рассмотрим отдельно общие обязанности, обязательства перед государственными органами, рабочим коллективом фирмы<sup>1</sup>.

К общим обязанностям нанимателя отнесены<sup>2</sup>:

---

<sup>1</sup> Попов В. И. Проблемы трудового права России / В. И. Попов. — М. : Изд-во МГУ, 2017. — С. 44.

<sup>2</sup> Лебедев В.М. Современное трудовое право (Опыт трудового компаративизма). Книга вторая / В.М. Лебедев, Е.Р. Воронова, В.Г. Мельникова; под ред. докт. юрид. наук, проф. В.М. Лебедева. – М. : Статут, 2017. – С. 111.

1. Безопасность труда. Создание максимально безопасных условий для трудовой деятельности, которые будут отвечать положениям по охране труда.

2. Ведение коллективных переговоров. Составление коллективного соглашения. В этом документе должны быть учтены нормы ТК РФ.

3. Рассмотрение бумаг, с имеющимися нарушениями трудового законодательства, предоставляемых профсоюзными органами, другими представителями трудового коллектива. Наниматель обязуется устранять обнаруженные нарушения, уведомлять о принятых на фирме мерах в компетентные органы.

К обязательствам нанимателя перед государственными органами относят<sup>1</sup>:

1. Выполнение предписания каждого из органов власти, отвечающих за государственный контроль выполнения всех пунктов трудового законодательства.

2. Соблюдение трудового законодательства, правовых актов, включающих прописанные нормы. Наниматель должен следить за выполнением условий, на основе которых создавалось коллективное, трудовое соглашение.

3. Социальное страхование нанятых рабочих, которое является обязательным.

4. Выполнение в установленный период предписания органов исполнительной власти в России, которые вправе проводить федеральный надзор по соблюдению трудового законодательства. Наниматель обязуется выплачивать своевременно установленные штрафы за несоблюдение трудового законодательства.

5. Выполнение норм в области охраны труда.

Также имеются обязанности нанимателя перед рабочим коллективом. Они представлены следующими позициями<sup>2</sup>:

1. Обеспечение рабочего коллектива равной платой за деятельность равной ценности.

---

<sup>1</sup> Гусов К.Н. Практикум по трудовому праву. 3-е издание, переработанное и дополненное / К.Н. Гусов. – М.: «Проспект», 2010. – С. 94.

<sup>2</sup> Галиева Р. Ф. Основополагающие принципы трудового законодательства (по материалам парламентских слушаний) // Юрист. — 2018. — № 3. — С. 53–55.

2. Ознакомление рабочих с локальными актами, которые принимаются в компании. Эти нормы должны иметь связь с трудовой деятельностью. Все нанятые сотрудники должны быть ознакомлены с данными нормами.

3. Возмещение вреда, нанесенного нанятому сотруднику на производстве. Для того, чтобы ущерб был признан нанесенным на производстве, необходимо соблюдение следующего условия – ущерб здоровью должен наноситься в процессе выполнения установленных трудовых обязанностей. Наниматель обязуется возмещать моральный вред, определенные компенсации, которые устанавливает трудовая комиссия.

4. Выдача специалистам фирмы технических документов, инструментов, оборудования, которое может понадобиться для осуществления обязанностей, согласованных в трудовом соглашении (договоре).

5. Предоставление нанятым работникам компании достоверной информации, которая оговорена при заключении коллективного соглашения.

6. Обеспечение нанятых специалистов работой, которая предусмотрена трудовым соглашением (договором).

7. Выплата полной суммы заработной платы в оговоренный срок. Сроки выдачи заработной платы указывают в трудовом соглашении (договоре). Также сроки могут указываться в таких документах, как: правила распорядка, договора, Кодекс. При задержке заработной платы работодатель обязан выплатить компенсацию сотрудникам.

8. Увольнение сотрудников по своей инициативе возможно только на основании законодательства. При этом должны быть выплачены все расчетные суммы и своевременно выдана трудовая книжка и другие документы сотрудника.

К правам работодателя относятся следующие положения<sup>1</sup>:

1. Поощрение нанятых специалистов за качественно выполненный труд.
2. Составление, расторжение, замена пунктов трудового соглашения (договора) с нанятыми работниками фирмы с учетом условий, определенных ТК РФ.

---

<sup>1</sup> Абдуллаев Э. Э. Защита трудовых прав граждан Российской Федерации методами прокурорского реагирования // Трудовое право в России и за рубежом. — 2015. — № 3. — С. 43–48.

3. Требование выполнения обязанностей нанятыми специалистами, бережного отношения к имуществу компании, выполнение правил внутреннего распорядка фирмы.

4. Принятие локальных нормативных актов.

5. Ведение коллективных переговоров. Заключение соглашений.

6. Привлечение специалистов к ответственности, которая бывает материальной или дисциплинарной.

7. Собрание производственного совета. Указанный совещательный орган формируется добровольно. В его состав входят работники предприятия, решающие вопросы по защите социально-трудовых прав, интересов рабочих данной фирмы.

8. Формирование объединения работодателей. Эта группа предназначена для защиты собственных интересов.

9. Реализация собственных прав.

Все стороны могут выражать собственное мнение, выдвигая свои требования через представителей.

Со стороны работников учреждения представителями могут быть профсоюзные организации, лица, уполномоченные в соответствии с уставами предприятия, которые избираются на собраниях, конференциях работников.

Со стороны работодателей также могут выступать в качестве представителей уполномоченные лица. Порядок избрания представителей может быть прописан в уставе и иных локальных актах организации. При этом индивидуальные предприниматели участвуют лично в коллективных спорах со своими подчиненными.

Как уже говорилось, предметом споров чаще всего являются права и законные интересы. В случае с коллективным спором – это нарушенные права и интересы объединения работников<sup>1</sup>.

На время проведения мероприятий по решению спорных вопросов, представители сторон, посредники, а также члены примирительной комиссии и трудового арбитража освобождаются от непосредственных трудовых обязанностей.

---

<sup>1</sup> Абрамова О. В. Защита трудовых прав работников // Трудовое право. — 2014. — № 6. — С. 33–34.



Поскольку время разрешения разногласий может растянуться надолго, участникам процесса гарантируется сохранение среднемесячной заработной платы на срок до трех месяцев. Кроме того, к участникам спора не могут быть применены такие виды ответственности, как дисциплинарная, работодатель не имеет права переводить работников на другую должность или увольнять, например, во время прохождения забастовки, без решения компетентного органа и веских оснований.

### **1.3. Органы, содействующие разрешению коллективных трудовых споров**

Государственными органами по урегулированию коллективных трудовых споров являются федеральные органы исполнительной власти, осуществляющие функции по оказанию государственных услуг в сфере урегулирования коллективных трудовых споров, и органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации, участвующие в урегулировании коллективных трудовых споров.

Одним из органов, содействующих разрешению трудовых коллективных споров, является Федеральная служба по труду и занятости. (Роструд).

Данный орган был создан в 1990-х г.г., когда стало очевидно, что некоторые процессы, происходящие в рыночной экономике, необходимо регулировать путем создания новых организаций. Среди прочих государственных объединений в 2004 году возникла Федеральная служба по труду и занятости. Это государственный орган исполнительной российской власти, призванный контролировать и упорядочивать процессы, происходящие в сфере трудовых отношений.

Летом 2004 года Правительство утвердило Положение, регламентирующее деятельность этого органа<sup>1</sup>. В 2012 году в Положение были внесены поправки, в таком виде государственный орган действует до настоящего времени. Стоит

---

<sup>1</sup> Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 22 сентября 2014 г. N 654н (ред. от 20.06.2016) "Об утверждении Административного регламента предоставления Федеральной службой по труду и занятости государственной услуги по содействию в урегулировании 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, когда в соответствии с законодательством Российской Федерации в целях разрешения коллективного трудового спора забастовка не может быть проведена". [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://rg.ru/2014/12/31/rostrud-dok.html>

отметить, что в настоящее время вышел Приказ о признании этого документа недействительным, который пока не вступил в силу<sup>1</sup>.

Отметим, что в условиях планового хозяйствования, в СССР существовали специальные бюро, занимавшиеся трудоустройством населения страны и его информированием о свободных вакансиях. Действовали эти организации в условиях плановой экономики, при этом Федеральная служба по труду и занятости РФ взяла на себя выполнение иных задач: регулирование занятости и контроль над соблюдением трудового права в условиях рыночных отношений. В современных производственных условиях работник также может надеяться на защиту своих интересов при нарушении законов со стороны работодателей.

Выполнение государственной службой своих функций позволяет участникам рынка труда чувствовать себя защищенными от несанкционированных действий руководителей компаний и объединений<sup>2</sup>. Рассмотрим данные функции:

1. Надзор за соблюдением законов, положений и актов, регламентирующих трудовую деятельность граждан. Сюда относятся законодательные документы, касающиеся прав граждан на труд и своевременную его оплату, альтернативной службы, правил приема на работу и увольнения с предприятия и т.п.;

2. Противодействие коррупции, которая принимает новые формы в сфере трудовых отношений. К ним относятся: нежелание руководителей выплачивать «белую» заработную плату, отсутствие оформления официальных договоров с работником о приеме на работу, отказ в выплате денежных пособий в установленной законом форме, несвоевременное предоставление налоговой отчетности и данных о работниках и т.п.

3. Наблюдение за предоставлением гражданам, призванным на военную службу, возможности пройти альтернативную гражданскую службу. Эта функция

---

<sup>1</sup> Приказ Минтруда России от 22.07.2019 N 516н "О признании утратившим силу приказа Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 22 сентября 2014 г. N 654н "Об утверждении Административного регламента предоставления Федеральной службой по труду и занятости государственной услуги по содействию в урегулировании 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, когда в соответствии с законодательством Российской Федерации в целях разрешения коллективного трудового спора забастовка не может быть проведена" и внесенных в него изменений". [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_336875/#dst100008](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_336875/#dst100008)

<sup>2</sup> Репринцев, Д. Д. Самозащита работниками трудовых прав // Трудовое право. — 2018. — № 3. — С. 109–110.

также имеет антикоррупционную направленность, она призвана отслеживать соблюдение прав молодых людей.

4. Решение вопросов занятости населения, организации бирж по трудоустройству. В компетенции сотрудников управлений также входит активная работа с миграционными потоками, прибывающими в Россию для поиска работы.

5. Решение коллективных споров, возникающих между работниками и работодателями по вопросам нарушения трудового законодательства.

6. Новые экономические реалии в сфере развития трудовых отношений приносят Федеральной службе по труду и занятости новые задачи, которые она призвана решать.

Служба состоит из следующих управлений:

1. Надзора за соблюдением законов в сфере исполнения государственных законов.

2. Контроля над занятостью всех групп населения.

3. Планирования, взаимодействия с территориальными отделениями, которые, в свою очередь, контролирует Федеральная служба по труду и занятости.

4. Юридической поддержки, в том числе центральных органов и территориальных подразделений.

5. Финансов и бухгалтерского учета, кадровое управление.

6. Информационных технологий.

7. Надзора за качеством оказания помощи в устройстве на работу и решением коллективных споров.

8. Мобилизационной подготовки и защиты государственной тайны.

Постановление Правительства России N156<sup>1</sup> формирует не только управления и подразделения службы, но и руководящую структуру организации, включая советников и помощников руководителей.

Федеральная служба по труду и занятости ведет свою деятельность через территориальные государственные подразделения, среди которых:

---

<sup>1</sup> Постановление Правительства РФ от 06.04.2004 N 156 (ред. от 28.01.2011) "Вопросы Федеральной службы по труду и занятости". СЗ РФ. 2004. №15. Ст. 1448.

– столичные и региональные центры занятости населения, обеспечивающие работодателям доступ к базе данных претендентов на вакансию, а гражданам, ищущим работу - подходящие рабочие места. В центрах работники могут пройти курс переобучения, устроиться на работу по другому профилю;

– инспекции по труду, призванные отслеживать нарушения и бороться с ними в каждом из субъектов Российской Федерации;

– управления, регулирующие коллективные споры. Возникла тенденция разделения этих организаций по сферам деятельности работников. Например, не так давно создано объединение театральных работников, призванное регулировать споры, возникающие в театральной среде.

Государственный орган наделен широкими полномочиями, позволяющими противодействовать нарушениям в сфере отношений между работниками<sup>1</sup>:

– рассматривать дела о нарушениях, имеющих административный характер;

– информировать сотрудников предприятий об их правах и обязанностях, о соблюдении законодательства;

– обобщать практику и анализировать основные причины нарушений, готовя базу для новых нормативных актов;

– заниматься вопросами травматизма на рабочих местах;

– вести подготовку трудовых арбитров, решающих споры в коллективах, а также создавать их информационную базу;

– информировать СМИ о проблемах и решениях в сфере отношений между сотрудниками.

Любой работник в случае нарушения его прав со стороны администрации предприятия может обратиться в Федеральную службу по труду и занятости с жалобой или обращением, которое должно быть зарегистрировано и рассмотрено в течение 30 дней.

---

<sup>1</sup> Патракова М. В. Проблемы урегулирования трудовых споров и разрешения социальных конфликтов // Юрист. — 2017. — № 12. — С. 22–26.

В исключительных случаях срок рассмотрения может быть продлен еще на 30 дней, (ст.12 ФЗ-59 от 02.05.2006 «О порядке рассмотрения обращений граждан Российской Федерации»<sup>1</sup>).

В жалобе должны быть указаны:

– наименование органа Федеральной службы по труду и занятости по месту нахождения организации;

– ФИО заявителя;

– адрес, куда должен быть направлен ответ;

– суть жалобы или заявления;

– подпись и дата.

Заявление может быть направленно в электронном виде.

По результатам рассмотрения дается ответ. В случае нарушения законодательства виновные привлекаются к ответственности и предпринимаются меры к устранению выявленных нарушений.

Федеральная российская служба по труду и занятости занимает лидирующие позиции среди органов власти страны, успешно решает проблемы работающих граждан. Информационные технологии помогли ей выйти на пространство Интернета, организация размещает на официальном сайте документы, рассказывает о своей деятельности, общается с заявителями в режиме реального времени.

Также одним из органов, содействующим разрешению трудовых споров, является инспекция по трудовым спорам. В инспекцию по трудовым спорам работник может обратиться вне зависимости от места работы и характера претензий. КТС работает даже по анонимным обращениям. Эта инстанция подведомственна Федеральной службе занятости, а последняя, в свою очередь, - Министерству труда и социальной защиты. Решаемые задачи – восстановление прав и защита интересов работников.

Деятельность трудовой инспекции основана на положениях ТК РФ. Ее полномочия зафиксированы в ст. 356. Они довольно широки:

---

<sup>1</sup> Федеральный закон от 02.05.2006 N 59-ФЗ (ред. от 27.12.2018) "О порядке рассмотрения обращений граждан Российской Федерации". [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [https://legalacts.ru/doc/59\\_FZ-o-porjadke-rassmotrenija-obrawenij-grazhdan-rossijskoj-federacii/](https://legalacts.ru/doc/59_FZ-o-porjadke-rassmotrenija-obrawenij-grazhdan-rossijskoj-federacii/)

1. Надзор за исполнением трудового законодательства;
2. Выставление предписаний работодателю в отношении восстановления нарушенных прав;
3. Контроль в области охраны труда, проверка проведения инструктажа и отстранение должностных лиц, не прошедших его своевременно;
4. Привлечение нарушителей к административной ответственности;
5. Непосредственное расследование производственных травм;
6. Поддержка исковых требований работников;
7. Остановка производственной деятельности по результатам проверки.

Инспектор по труду наделен правом беспрепятственного посещения производственного или коммерческого объекта в любое время суток. Статус объекта не играет роли, значимым моментом является использование наемного труда. Количество сотрудников также не важно. Все проверки проводятся только в присутствии должностного лица. Если на объекте отсутствуют должностные лица, то инспектор не имеет права на него попасть. Он обязан предъявить удостоверение КТС<sup>1</sup>.

Рассмотрению в КТС подлежат споры относительно осуществления трудовой деятельности – режима работы, денежных выплат, изменения условий, перевода на низкоквалифицированную или нижеоплачиваемую должность. Работа по конкретному обращению начинается с регистрации заявления. Его можно направить по почте или принести инспектору лично. В инспекции предоставляются бесплатные консультации по трудовому праву.

Вне зависимости от способа получения заявления – лично или почтой – оно регистрируется. На его рассмотрение и вынесение решения отводится 30 дней со дня получения обращения. Жалобы на незаконное увольнение разбираются в срочном порядке – в течение десяти дней. Это правило установлено ст. 373 ТК РФ.

---

<sup>1</sup> Рябухина, С.Б. Коллективный трудовой спор: Правовое регулирование реализации гарантий при его разрешении // Вестник СевероКавказского гуманитарного института. – № 2. – 2017. – С. 1–4.

Наиболее популярные причины возникновения трудовых споров, решаемых КТС, сформулированы ниже<sup>1</sup>.

1. Задержка денежных выплат. Систематический пропуск сроков или выдачей не всей суммы является поводом для обращения в инспекцию.

2. Невыплата социальных пособий. Игнорирование работодателем требований работника в выплате социальных пособий, перечисляемых на счет предприятия фондом социального страхования может являться поводом обращения в трудовую инспекцию.

3. Не предоставление компенсаций при увольнении. Помимо расчета по заработной плате, увольняющемуся сотруднику положены компенсации. Их неполучение одновременно с расчетной выплатой, дает повод для подачи заявления в инспекцию. Работодателя обяжут все выплатить и наложат штраф.

4. Отказ в больничном. Заболевший сотрудник имеет право лечиться дома и принимать все прописанные врачом процедуры. За этот период ему выдается больничный лист, который сдается в бухгалтерию предприятия и оплачивается из фонда социального страхования.

5. Отказ в праве на отпуск. Если работодатель систематически не подписывает заявление на отпуск, работник вправе обратиться в инспекцию по труду. Согласно ТК РФ, работник любой сферы имеет право на отпуск через полгода после поступления на работу.

---

<sup>1</sup> Миронов, В. И. Практическое пособие по урегулированию трудовых разногласий, споров, конфликтов // Трудовое право. — 2018. — № 4. — С. 3–66.

## **Глава 2. Правовые основы примирительных процедур разрешения коллективных трудовых споров**

### **2.1. Понятие и основные принципы примирительных процедур разрешения коллективных трудовых споров**

Стремительное развитие общественных отношений привело к существенному ускорению темпа жизни. Эти процессы, в свою очередь, продемонстрировали неспособность судебной системы и других традиционных институтов разрешения конфликтов эффективно выполнять возложенную на них функцию, что стало толчком для развития альтернативных способов разрешения споров (таких как переговоры, арбитраж, третейские суды, медиация).

Значение примирительных процедур при разрешении коллективных трудовых споров поясняет Трудовой кодекс (Ст. 398). Под ними подразумевается рассмотрение разногласий, к которому участники спора привлекают либо примирительную комиссию, либо трудовых арбитров или посредников.

О примирительно-третейском разбирательстве трудовых конфликтов говорится в научных трудах Е.Ф. Андерсона<sup>1</sup>, И.С. Войтинского<sup>2</sup>, С. Жарова<sup>3</sup>, А.М. Стопани<sup>4</sup> и др.

Так, И.С. Войтинский<sup>5</sup> считал, что в основе примирительно-третейского рассмотрения лежат два основных принципа: принцип соглашения и принцип арбитража. Сформулированная И.С. Войтинским концепция примирительно-третейского рассмотрения трудовых споров не утратила своего значения и по сей день.

---

<sup>1</sup> Андерсон Э.Ф. Трудовые конфликты /Э.Ф. Андерсон. - М.: Моск. губсуд, 1925. - 63 с.

<sup>2</sup> Войтинский И. Примирительное и третейской разбирательство: трудовые споры и регулирование условий труда на Западе. - М.: Изд-во ВЦСПС, 1922. - 132 с.

<sup>3</sup> Жаров С. Примирительно-Третейский порядок разрешения трудовых конфликтов / С. Жаров; под ред. М.Н. Жемчужниковой. - М.: Юрид. изд-во НКЮ РСФСР, 1926. - 68 с.

<sup>4</sup> Трудовые конфликты. Практическое руководство: сборник / под ред. А.М. Стопани. - второй изд., Перераб. доп. - М.: Вопр. труда, 1926. - 215 с.

<sup>5</sup> Войтинский И. Примирительное и третейской разбирательство: трудовые споры и регулирование условий труда на Западе. - М.: Изд-во ВЦСПС, 1922. - 132 с.



В современной литературе применяются различные термины для определения данной процедуры. Так, И.Я. Киселев<sup>1</sup> выделял примирительно-третейскую процедуру рассмотрения коллективных трудовых споров, которая включает как примирение, когда сами стороны пытаются договориться с помощью непосредственно личных контактов, так и использование услуг третьих лиц, своего рода третейских судей, если сторонам не удалось договориться самостоятельно. При этом в примирительной процедуре ученый выделяет три стадии: работу примирительной комиссии; посредничество; арбитраж.

В западных странах мирное разрешение коллективных трудовых споров осуществляется с помощью согласительной, примирительно-третейской процедуры, которая включает три самостоятельных этапа: переговоры сторон, примирение (посредничество), трудовой арбитраж.

Переговоры сторон являются наиболее простым способом решения коллективного трудового спора. Переговоры, как правило, не регулируются законодательством и осуществляются в согласительном порядке, установленном коллективным договором. Третье лицо не вмешивается в ход переговоров.

Примирение (посредничество) как метод решения коллективного трудового спора начинается только после исчерпания возможностей урегулирования разногласий путем непосредственных переговоров.

Примирение (посредничество) представляет собой деятельность третьей (нейтральной) стороны с целью оказания помощи сторонам конфликта в минимизации расхождений и достижении соглашения. При этом посредник не выдвигает каких-либо обязательных для сторон рекомендаций.

В работах западных специалистов термины «посредничество» и «примирение» в основном рассматриваются как синонимы, в законодательстве и правоприменительной практике указанные понятия не разграничиваются, хотя в некоторых странах, в частности, Франции, Великобритании, они отличаются.

---

<sup>1</sup> Киселев И.Я. Трудовое право России и зарубежных стран: Международные нормы труда: Учебник. - Изд. 5 е, испр. и доп. - М.: Эксмо, 2016. - С. 282.

Примирение, по утверждению Р. Льюиса, является более мягким вмешательством посредника и заключается в установлении контакта между сторонами, побуждению к обсуждению разногласий и достижению компромисса путем диалога, который направляется посредником<sup>1</sup>.

Посредничество предполагает более активное вмешательство третьего лица, при котором посредник может предложить сторонам формулу решения разногласий, которая не носит обязательного характера, а является рекомендуемой<sup>2</sup>.

Использование примирительных процедур для разрешения коллективного трудового спора получило практически всемирное признание. Наименование стадий данного процесса может различаться, однако их сущность обычно сводится к трем основным формам: разрешения спора самими сторонами без участия посторонних лиц (по законодательству большинства постсоветских стран (в частности, ТК Республики Беларусь, ТК Республики Молдова, ТК РФ, ТК Азербайджанской Республики и др.)); образование примирительной комиссии и попытка сторон урегулировать спор самостоятельно; примирение с участием посредника и / или трудовой арбитраж.

Указанные формы сочетаются различным образом. В одних странах стороны вынуждены сразу обращаться к посреднику, в других они обязаны провести предварительные переговоры по примирению без участия посредников и арбитров.

Особенностью моделей примирительных процедур в большинстве постсоветских стран является использование всех трех форм, причем на каждой стадии у сторон есть выбор.

Примирительные процедуры являются способом решения коллективного трудового спора посредством достижения согласованного решения. Они проводятся в органах по добровольному примирению, принципы создания и функционирования которых установлены Рекомендацией МОТ №92<sup>3</sup> о добровольном примирении и арбитраже.

---

<sup>1</sup> Lewis R. Strike-Free Deals and Pendulum Arbitration. Vol. 28. No 1. March 2010. – P.41-42.

<sup>2</sup> Лукаш Ю. А. Трудовые споры и конфликты /Ю. А. Лукаш. — М.: Финпресс, 2018. — С. 110.

<sup>3</sup> Рекомендация МОТ "О добровольном примирении и арбитраже" № 92, 1951 г. // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1919 - 1956. Т. I. Женева: Международное бюро труда. - 1991. - С.1045- 1046.

Е. Березин<sup>1</sup> также выделяет признаки примирительных процедур как правового явления. Во-первых, примирительные процедуры предусматриваются законодательно. Во-вторых, примирительные процедуры - это основная часть последовательности рассмотрения и разрешения коллективного трудового спора (конфликта). В-третьих, примирительные процедуры воплощаются в функционировании примирительной комиссии (в том числе, с участием независимого посредника) и трудового арбитража. В-четвертых, примирительные процедуры носят временный характер. В-пятых, примирительные процедуры осуществляются с обязательным участием сторон коллективного трудового спора (конфликта). В-шестых, примирительные процедуры проводятся с одной целью – решить трудовой спор (конфликт). Последнее - примирительные процедуры всегда связаны с финансовыми затратами.

Некоторые авторы определяют примирительную процедуру как добровольную процедуру, которая состоит из определенной последовательности действий при достижении двумя сторонами соглашения по решению коллективного трудового спора путем переговоров и убеждения.

По нашему мнению, примирительные процедуры в широком смысле можно определить как комплекс организационных, правовых, социально-экономических и других мероприятий, направленных на решение трудовых споров, а также на предотвращение их возникновения. В более узком смысле примирительные процедуры представляют собой рассмотрение трудовых споров уполномоченными органами с целью их разрешения.

Представляется целесообразным выделять следующие этапы (стадии) примирительной процедуры разрешения коллективных трудовых споров:

- непосредственно примирительную процедуру;
- примирительно-посредническую процедуру;
- примирительно-третейскую процедуру.

---

<sup>1</sup> Березин Е.Е. Проблемы правового статуса независимого посредника /Е.Е. Березин // Современное право. – 2018. - №3-4. - С. 21-24.

Непосредственно примирительная процедура предусматривает решение разногласий, возникших между самими сторонами в ходе переговоров, а в случае недостижения соглашения - примирительной комиссией, созданной с представителями сторон.

Примирительно-посредническая процедура - это решение коллективного трудового спора примирительной комиссией с участием независимого посредника.

Первым в советской науке трудового права разработал систему правовых принципов по рассмотрению и разрешению трудовых споров А.Ю. Пашерстник<sup>1</sup>, который отмечал, что установленный в СССР порядок рассмотрения трудовых споров основывается на демократических принципах, которые заключаются в следующем:

1. Доступность и удобство обращения в органы по рассмотрению трудовых споров.
2. Скорость рассмотрения трудовых споров.
3. Предоставление профессиональным организациям права на участие в рассмотрении трудовых споров.
4. Гласность рассмотрения трудовых споров.
5. Обеспечение полноты исследования.

В дальнейшем в юридической литературе выделяются следующие принципы этого института трудового права:

- 1) демократия в порядке рассмотрения трудовых споров означает участие в их рассмотрении и решении работников через своих представителей;
- 2) бесплатность означает, что все трудовые споры для работников рассматриваются бесплатно;
- 3) доступность и удобство обращения работников (работника) в орган соответствующей юрисдикции;
- 4) законность, гласность, объективность и полнота исследования доказательств в трудовых спорах;
- 5) скорость решения трудовых споров.

---

<sup>1</sup> Пашерстник А.Е. Рассмотрение трудовых споров. - М.: Госюриздат, 1958. - С. 11-17.

С. М. Прилипко и А.Н. Ярошенко<sup>1</sup> считают, что институт трудовых споров основывается на следующих основных принципах:

- обеспечение защиты трудовых прав сторон трудового спора;
- равенства сторон при рассмотрении споров;
- доступности обращения в органы, рассматривающие трудовые споры;
- законности;
- гласности и открытости;
- объективности и полноты исследования материалов и доказательств;
- бесплатности;
- скорости рассмотрения трудовых споров и выполнением по ним решений;
- обеспечение реального исполнения решений по трудовым спорам и возможности применения процедур принудительного исполнения вынесенного решения;
- ответственности должностных лиц, виновных в невыполнении решений, принятых компетентными органами.

Отдельно в науке трудового права проводились исследования принципов разрешения коллективных трудовых споров. Так, С. А. Иванов<sup>2</sup> считал, что в основе решения коллективного трудового спора заложен принцип мирного и объективного рассмотрения разногласий. Заслуживает внимания предложение Н.Л. Лютова<sup>3</sup> о выделении принципа добросовестного ведения переговоров и разрешения коллективных трудовых споров между работниками и работодателями

По нашему мнению, к основным принципам примирительных процедур решения трудовых споров следует отнести такие принципы, как:

- законность;
- социальная справедливость;
- равенство сторон;
- правомочность сторон и их представителей;

---

<sup>1</sup> Прилипко С. М., Ярошенко О. Трудовое право: Учебник. - 4-е изд., Перераб. и доп. – СПб.: Издательство «Финны», 2019. - С. 719-720.

<sup>2</sup> Иванов С. А. На пути к новой концепции трудового права в коллективных трудовых спорах и забастовках // Советское государство и право. - 1989. - №9. - С. 60.

<sup>3</sup> Лютов Н.Л. Принцип добросовестности при ведении коллективных переговоров и разрешении коллективных трудовых споров (опыт экономически развитых стран) // Труд за рубежом. - 2011. - №2. - С. 14-19.

- независимость примирительных органов;
- коллегиальность;
- разумность и достаточность сроков для выработки взаимоприемлемого решения по существу спора;
- оперативность, простота, доступность примирительных процедур; обязательства сторон употреблять запрещенные законодательством меры для разрешения разногласий;
- бесплатность для сторон примирительных процедур;
- примирительная направленность деятельности органов по разрешению трудовых споров;
- обязательность соглашения, достигнутого во время примирительной процедуры.

А. Голдман говорит о том, что в западных странах суть примирительно-посреднической процедуры заключается в том, что стороны конфликта под руководством посредника подробно обсуждают разногласия<sup>1</sup>. Задача посредника сводится к поиску и формулировке решения, которое устроило бы обе стороны. При этом посредник предлагает возможные варианты примирения, стороны сами выбирают приемлемый вариант и принимают окончательное решение<sup>2</sup>.

Посредники могут назначаться для рассмотрения конкретного спора или действовать постоянно для определенных категорий работников. В большинстве споров в качестве посредника выступает один человек - должностное лицо. В некоторых случаях примирение осуществляется коллегией посредников, в состав которой входят независимый председатель и несколько членов - представителей сторон. Иногда индивидуальное и коллегиальное посредничество используются как две последовательные степени единой процедуры.

Посредничество может быть принудительным и добровольным. В первом случае обязательным является присутствие сторон, их участие в процедуре. Во втором случае стороны могут не принять предложение о посредничестве. Однако и

---

<sup>1</sup> Goldman A., Corrada L.. International Encyclopaedia for Labour Law and Industrial Relations. - Frederick : Kluwer, 2009. – P 573.

<sup>2</sup> Джафаров З. И. Трудовой спор как юридический конфликт // Qanun. — 2017. — № 8. — С. 88–95.

при добровольном, и при принудительном посредничестве необходимо достижение соглашения между сторонами спора, они не обязаны принимать предложение посредника.

При разрешении спора трудовым арбитражем спор передается на рассмотрение арбитра или арбитражной коллегии, принимающих решения. Если спор передается его сторонами по взаимному соглашению в арбитраж и стороны договариваются выполнять решения арбитра, то такой арбитраж называется добровольным (факультативным).

Принудительный арбитраж может иметь одну из следующих форм<sup>1</sup>:

- автоматическое обращение к арбитру только после того, как переговоры или попытки достичь примирения оказались неудачными;
- обращение к арбитру по инициативе одной из сторон вопреки возражениям другой;
- обращение в государственный арбитраж.

Во многих западных странах действуют государственные службы по примирительно-третейскому разбирательству трудовых конфликтов. Например, в Великобритании более 90% трудовых споров, по которым осуществляется примирение с участием Консультативной службы примирения и арбитража (ACAS), в последние годы решается на этой стадии.

В Великобритании, по мнению авторов исследования: «Разрешение промышленных конфликтов в странах с рыночной экономикой. Исследование Австралии, Федеративной Республики Германии, Италии, Японии, Великобритании и США», на протяжении многих лет сформировалась система разрешения трудовых споров с минимальным вмешательством государства. В связи с тем, что коллективные договоры в этой стране традиционно носят «джентльменский» характер и содержание указанных договоров отличается нечеткостью и

---

<sup>1</sup> Зыкина Т. А. Реализация прав работников: проблемы теории и практики: монография / Т. А. Зыкина. — Архангельск : ИПЦ САФУ, 2012. — С. 46.

неконкретностью; то же самое касается и процедур решения трудовых споров, устанавливаемых в этих актах<sup>1</sup>.

Представляет интерес многоступенчатая система разрешения конфликтов, которая является своеобразной разновидностью осложненной примирительно-третейской процедуры.

Многоступенчатое рассмотрение споров осуществляется администрацией предприятия или совместными силами представителей администрации и профсоюза. Указанная процедура завершается обращением к арбитру, решение которого имеет обязательную силу<sup>2</sup>.

Таким образом, примирительно-посредническая процедура разрешения трудовых конфликтов отличается значительной гибкостью, многовариантностью, активным участием профсоюзных руководителей, она может быть многоступенчатой и является действенным средством социального управления и контроля.

## **2.2. Юридическое обеспечение примирительных процедур по трудовому законодательству РФ**

Примирительные процедуры помогают найти компромиссное, устраивающее всех решение. Если договориться с работодателем не удастся, или он не исполняет взятые на себя обязательства, сотрудники вправе перейти к крайней мере – объявить забастовку (ст. 409 ТК РФ).

Примирительные процедуры включают рассмотрение коллективного трудового спора:

1. Примирительной комиссией (этот этап обязателен для сторон коллективных трудовых споров) – ст. 402 ТК РФ;
2. Привлеченным независимым посредником – ст. 403 ТК РФ;
3. Сформированным трудовым арбитражем – ст. 404 ТК РФ.

---

<sup>1</sup> Industrial Conflict Resolution in Market Economies. A study of Australia, the Federal Republic of Germany, Italy, Japan, UK and the USA. Ed. T. Hanami, R. Blanpain. Deventer. – Boston, 2009. – P. 136.

<sup>2</sup> Котальников В. Д. Проблемы социальной защиты наемных работников и роль профсоюзов // Вестник Южно-Российского гос. техн. ун-та. — 2017. — № 2. — С. 191–197.



К двум последним процедурам стороны переходят, если работа комиссии не привела к разрешению спора. Тогда составляется протокол разногласий, где фиксируется, что примириться сторонам не удалось. И предлагается использовать для решения спора другие механизмы, например, пригласив посредника, либо независимых трудовых арбитров.

Процесс коллективного оспаривания той или иной ситуации начинается с предъявления претензии и выдвижения требований. Согласно Трудовому кодексу, на указанные меры имеют право официально трудоустроенные работники, а также их представители.

Комиссия по примирению сторон формируется от двух (на локальном уровне) до трех дней (на иных уровнях социального партнерства) с момента возникновения спора. Датой начала спора считается<sup>1</sup>:

- день отклонения руководством компании переданных работниками требований (в письменной или электронной форме);
- несообщение работодателем своего решения в течение двух рабочих дней после получения требований, согласно ст. 400 ТК РФ.

Если коллективные требования были проигнорированы работодателем, и ответа не последовало, моментом начала КТС станет третий рабочий день после их вручения.

В комиссию в равном количестве включаются представители трудового коллектива и представители администрации. В течение трех рабочих дней возникший локальный коллективный спор должен быть ею рассмотрен (на иных уровнях социального партнерства – в течение 5 дней).

Такие примирительные процедуры коллективного трудового спора завершаются подписанием соглашения, либо протокола разногласий. В первом случае каждая сторона, подписавшая соглашение, обязана его исполнить в указанный в документе срок.

---

<sup>1</sup> Деменова Н. А. Теория и практика завершения социально-трудовых конфликтов // Наука и молодежь XXI века : материалы науч.-техн. конф. — Новосибирск : СГУПС, 2014. — С. 266–268.

Если комиссия не смогла погасить конфликт между работодателем и сотрудниками, коллективный трудовой спор разрешается посредством других примирительных процедур, предусмотренных трудовым законодательством.

К альтернативным примирительным процедурам, как уже отмечалось, относится привлечение к разрешению КТС посредников, а также трудовых арбитров<sup>1</sup>.

Если итогом разбирательства примирительной комиссии явилось составление протокола разногласий, то не позднее следующего рабочего дня (после его подписания) стороны должны рассмотреть возможность решения спора с участием посредника. В случае, когда одна из сторон отказывается это сделать, оформляется соответствующий протокол, и начинаются переговоры о привлечении к решению спора трудового арбитража.

Если возражений нет, участники конфликта в течение двух дней согласуют кандидатуру посредника. Порядок его участия описывают в отдельном соглашении. Срок рассмотрения КТС с привлечением посредника, при условии возникновения спора на уровне конкретной организации – три рабочих дня. Если стороны не могут договориться, о лице, которому они доверяют функции посредника, спор будет рассматриваться трудовым арбитражем.

Трудовой арбитраж создается участниками коллективного трудового спора совместно с Федеральной службой по труду и занятости РФ для разрешения имеющегося коллективного спора. Перед тем, как сформировать трудовой арбитраж, стороны коллективного спора оформляют письменное соглашение, где договариваются об обязательности исполнения принятого им решения.

Спор рассматривается привлеченными арбитрами, которые затем передают принятое ими решение сторонам трудового конфликта (в письменном виде). На рассмотрение конкретного спора арбитражным органом отводится от 3 до 5 дней – в зависимости от уровня социального партнерства (ст. 404 ТК РФ).

Если согласно ст. 413 ТК РФ проведение забастовки невозможно, рассмотрение спора в трудовом арбитраже – обязательная процедура. При этом

---

<sup>1</sup> Данилов Е.П. Трудовые споры / Е.П. Данилов. – М.: КНОРУС, 2016. – С. 143.

обязательная сила его решений не зависит от наличия соглашения между сторонами конфликта.

Таким образом, арбитражем:

- рассматриваются заявления сторон спора;
- запрашивается документальное подтверждение и иные необходимые сведения;
- оповещаются органы по надзору и труду о возможных последствиях спора;
- принимаются решения по факту возникших разногласий.

Как правило, решение трудового арбитража является неоспоримым, а обязательность исполнения предписаний оговаривается сторонами и письменно подтверждается еще до начала работы последней примирительной инстанции<sup>1</sup>.

Еще одним правомочием работников, как уже говорилось ранее, является проведение забастовки и прекращение на определенное время своей трудовой деятельности. Как правило, к подобной мере прибегают в тех случаях, когда достигнуть консенсуса с работодателем не удастся, в том числе, и при его нежелании участвовать в процессе спора.

Как указано в ст. 398 Трудового кодекса, забастовкой признается полный либо частичный временный и добровольный отказ трудящихся от исполнения служебных обязанностей, целью которого является разрешение коллективного трудового спора. Судебная коллегия по гражданским делам (СКГД) Верховного Суда в определении от 08.10.2010 № 48-Г10-24<sup>2</sup> подчеркнула, что временный добровольный отказ сотрудников от работы и наличие коллективного трудового спора являются двумя обязательными признаками забастовки.

Факт несогласия работников с отдельными условиями труда не свидетельствует о наличии между ними и нанимателем коллективного спора, поскольку для юридического признания факта его существования представительный орган трудящихся или сами работники должны выдвинуть письменные требования в порядке, установленном ст. 399 ТК РФ.

---

<sup>1</sup> Горохов Б. А. Современное правовое регулирование социально-трудовых отношений в России: средства, механизм, источники и особенности : автореф. дис. ... канд. юрид. наук. — СПб., 2016. — С. 5.

<sup>2</sup> Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 08.10.2010 № 48-Г10-24. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [https://dogovor-urist.ru/судебная\\_практика/дело/48-г-10-24/](https://dogovor-urist.ru/судебная_практика/дело/48-г-10-24/)

Добровольный отказ от работы должен совершаться в установленной процедуре проведения забастовки, иначе он может быть интерпретирован как прогул. Проиллюстрируем на примере судебной практики.

Так, в решении суда<sup>1</sup> по гражданскому иску Ребрикова Алексея Ивановича к акционерному обществу «Аметистовое» о признании незаконным увольнения, восстановлении на работе, взыскании оплаты вынужденного прогула, компенсации морального вреда истцу было отказано в удовлетворении требования на основании следующих доводов.

Требования истца мотивированы тем, что он работал в АО «Аметистовое» на должности водителя погрузчика горной массы в технологическом процессе 7 разряда. ДД.ММ.ГГГГ трудовой договор с ним был расторгнут п.п. «а» п.6 ст.81 ТК РФ в связи с однократным грубым нарушением работником трудовых обязанностей (прогулом). Считает увольнение незаконным, поскольку между ответчиком и работниками имел место коллективный трудовой спор.

Истец был уволен в связи с отсутствием на рабочем месте в течение всей смены. Истцу в целях недопущения расторжения трудового договора неоднократно предлагалось выйти на свое рабочее место и продолжить исполнять трудовые обязанности, однако работник отказался исполнять их, в категоричной форме требовал повышения заработной платы, обосновывая свои действия забастовкой.

А.И. Ребриков принят на работу на должность водителя погрузчика, занятого погрузкой горной массы в технологическом процессе 7 разряда, на неопределённый срок (л.д.113).

ДД.ММ.ГГГГ между сторонами заключено дополнительное соглашение к трудовому договору N в связи с переводом работника на должность водителя погрузчика, занятого погрузкой горной массы 7 разряда Служба директоров по производству. Автотранспортный цех (л.д.17-18).

Единоличным исполнительным органом АО «Аметистовое» является ООО «Интерминералс менеджмент» (основание – договор о передаче полномочий

---

<sup>1</sup> Решение Петропавловск-Камчатского городского суда (Камчатский край) № 2-1829/2019 от 19 февраля 2019 г. по делу № 2-1829/2019. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://sudact.ru/regular/doc/8uv6ZJNuJ9Jx/>

единоличного исполнительного органа управляющей компании от ДД.ММ.ГГГГ) (л.д.226-247).

Коллективный трудовой договор и первичная профсоюзная организация на предприятии АО «Аметистовое» отсутствуют.

Согласно графику выходов АТЦ на октябрь 2018 года, утвержденного исполнительным директором ФИО7, следует, что ФИО1 в период с ДД.ММ.ГГГГ по ДД.ММ.ГГГГ обязан был находиться на рабочем месте согласно путевому листу в течение 1 (первой) смены и выполнять трудовые обязанности по выданному наряд-заданию, с которым (графиком выходов) истец был ознакомлен, что подтверждается его подписью.

Таким образом, из указанных графиков и путевых листов следует, что рабочая смена для ФИО1 была установлена ДД.ММ.ГГГГ по ДД.ММ.ГГГГ с 8:00 часов до 19:30 часов, рабочим местом являлся погрузчик САТ 990К, государственный регистрационный знак 95-67КА.

В судебном заседании установлено, что ФИО1 ДД.ММ.ГГГГ и ДД.ММ.ГГГГ, на работу не вышел, о чем были составлены акты об отсутствии работника на рабочем месте, начальником АТЦ была составлена служебная записка на имя исполнительного директора АО «Аметистовое».

Согласно табелю учета рабочего времени АО «Аметистовое» за октябрь 2018 года, рабочие дни ДД.ММ.ГГГГ отмечены у ФИО1 как неявка на работу.

ДД.ММ.ГГГГ работодателем у ФИО1 запрошены письменные объяснения по факту отсутствия ДД.ММ.ГГГГ и ДД.ММ.ГГГГ на рабочем месте, от получения которых работник отказался, в связи с чем запрос был зачитан вслух и составлен акт об отказе работника предоставить письменные объяснения.

Оспаривая законность увольнения ФИО1, ссылается на то, что запрещается увольнение работников по инициативе работодателя в связи с их участием в коллективном трудовом споре.

ДД.ММ.ГГГГ трудовой коллектив АО «Аметистовое» направил работодателю заявление о приостановке рабочей деятельности карьера в случае невыполнения требований работников о повышении заработной платы, об оплате медицинских

осмотров, включение их в рабочее время, оплаты междувахтового отдыха, оплаты за вредность, временной нетрудоспособности, закрепления за работниками комнат в общежитии. Общее число работников, с учетом истца, составило 78 человек.

ДД.ММ.ГГГГ АО «Аметистовое» дан ответ на требования трудового коллектива АО «Аметистовое», в котором отказано в удовлетворении требований с разъяснением по каждому пункту требований.

Решением Камчатского краевого суда от ДД.ММ.ГГГГ в удовлетворении исковых требований АО «Аметистовое» к отдельным работникам, в числе которых поименован и истец, о признании незаконной забастовки, объявленной ДД.ММ.ГГГГ, отказано.

В ходе рассмотрения спора суд пришел к выводу о том, что приостановление отдельными работниками АО «Аметистовое» трудовой деятельности являлось не забастовкой, поскольку не обладает совокупностью признаков, перечисленных в главе 61 Трудового кодекса Российской Федерации, так и возникший спор между частью коллектива АО «Аметистовое» и руководством предприятия относительно увеличения заработной платы и изменения условий их труда не относится к числу коллективных трудовых споров, поскольку не соответствует положениям ст. 29-31, части 5 ст. 40, части 184 ст. 399 Трудового кодекса Российской Федерации, а является мерой воздействия на работодателя – фактически между руководством и работниками возник спор, связанный с коллективной деятельностью трудовых прав работников.

Суд пришел к выводу, что решение Камчатского краевого суда от ДД.ММ.ГГГГ имеет преюдициальное значение для разрешения спора по настоящему гражданскому делу.

При таком положении, с учетом норм трудового законодательства и установленных в судебном заседании обстоятельствах, суд предположил, что уважительных причин для отсутствия работника на рабочем месте ДД.ММ.ГГГГ не имелось, такое отсутствие является прогулом.

Доводы истца о том, что он находился на рабочем месте, о чем свидетельствуют записи в журнале выдачи наряд-задания и путевые листы, суд

признает несостоятельными, опровергающиеся исследованными в судебном заседании письменными доказательствами, а именно служебной запиской, актами об отсутствии на рабочем месте, табелем учета рабочего времени. То обстоятельство, что работник проходил медицинский осмотр и ему вручались путевые листы, не может подтверждать факт нахождения ФИО1 на рабочем месте и выполнения им трудовых обязанностей. Более того, в путевых листах проставлена отметка, что в советующие дни (ДД.ММ.ГГГГ и ДД.ММ.ГГГГ) экипаж отсутствовал, наряд работы не выполнен, что послужило причинами простоя на линии ( том 2 л.д.3-4).

Принимая во внимание, что коллективный характер трудового спора отсутствовал, а увольнение истца обусловлено однократным грубым нарушением работником трудовых обязанностей – прогулом, ссылки ФИО1 на положения ст. 415 Трудового кодекса Российской Федерации, суд нашел необоснованными.

Законодательно разрешено проводить забастовки лишь после того, как работа примирительной комиссии не достигла желаемых результатов. Принятие решения о проведении забастовки происходит на общем собрании, большинством голосов. Отказ от работы на некоторое время может носить предупредительный характер и продолжаться не более часа.

В этом случае работодатель предупреждается о планируемых мероприятиях не позднее, чем за три дня до их начала. При отказе от своих трудовых обязанностей на более продолжительное время, не позднее, чем за 10 дней до начала протеста, коллектив или его представитель обязаны предоставить руководству организации следующую информацию<sup>1</sup>:

- причину забастовки;
- дату проведения акции протеста, ее продолжительность, количество участников;
- информацию об организаторах забастовки, а также лицах, уполномоченных на переговоры;

---

<sup>1</sup> Гонцов Н. И. Способы разрешения трудовых конфликтов в Российской Федерации // Вестник Пермского университета. Юридические науки. — 2018. — № 1. — С. 131–141.

– перечень работ, которые могут производиться на время забастовки в минимальном объеме.

Существует ряд ограничений на проведение забастовки для следующих работников:

– находящихся на военной службе;

– связанных своей трудовой деятельностью с авиацией и железнодорожным транспортом.

Кроме вышеуказанного перечня, дополнительные ограничения на сферы деятельности могут накладываться региональными и местными властями. Стоит отметить, что примирительные действия не должны прекращаться во время забастовки, как и контроль за порядком и сохранностью имущества<sup>1</sup>.

Даже при соблюдении обязательных признаков забастовка может быть признана незаконной. Как указано в п. 59 Постановления Пленума ВС России от 17.03.2004 № 2<sup>2</sup>, отказ трудящихся от работы в целях разрешения коллективного спора может признаваться судом незаконным в случаях, когда:

1. Имелись ограничения для реализации права на забастовку. Ее проведение запрещено:

- во время военного и чрезвычайного положения, при объявлении особых мер;
- в военных и иных организациях и формированиях, созданных для обеспечения обороны и безопасности России, проведения поисково- и аварийно-спасательных, противопожарных работ, предупреждения и ликвидации чрезвычайных ситуаций, стихийных бедствий;
- в правоохранительных органах;
- представителями работодателя;

---

<sup>1</sup> Гладков Н. Г. О проблемах реализации конституционного права работников на коллективные трудовые споры, включая право на забастовку // Общество. Государство. Политика. — 2016. — № 5. — С. 59–72.

<sup>2</sup> Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 (ред. от 24.11.2015) "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации". [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://legalacts.ru/doc/Postanovlenie-Plenuma-VS-RF--N-2-ot-17-marta-2004-g-O-primenenii-sudami-Rossijskoj-Federacii-Trudovogo-kodeksa-Rossijskoj-Federacii/>



- в компаниях и их обособленных подразделениях, обслуживающих особо опасные производства, оборудование;
- на станциях скорой и неотложной медпомощи;
- в фирмах и их обособленных подразделениях, обеспечивающих жизнедеятельность населения, если забастовка создаст угрозу обороне и безопасности РФ, здоровью и жизни людей;
- в иных случаях, установленных законодательством.

2. Забастовка проводится с нарушением установленных ТК процедуры, сроков или отдельных требований (если не были проведены примирительные процедуры).
3. При принятии решения о временном отказе от работы не был набран кворум.
4. За решение проголосовала меньшая часть участников собрания (конференции), а если решение принималось без их созыва, представительный орган не набрал нужного числа подписей.
5. Не обеспечен требуемый минимум работ.
6. Работодатель не был извещен о начале забастовки за 5 рабочих дней до ее начала.

Порядок организации и проведения забастовки установлен ТК РФ:

#### 1. Предварительные мероприятия:

- выдвижение представительным органом трудящихся или отдельными работниками письменных требований в рамках процедуры коллективного трудового спора;
- принятие нанимателем выдвинутых требований к рассмотрению;
- направление работодателем ответа в срок до 2 рабочих дней, кроме объединений работодателей — для них срок удлинён до 3 недель;
- проведение примирительных процедур, среди которых обязательным является рассмотрение спора примирительной комиссией.

#### 2. Организация и объявление забастовки по одному из двух оснований:

- примирительные процедуры не помогли уладить конфликт;
- стороны не исполняют соглашение или решение трудового арбитража.

Согласно определению СКГД ВС от 02.07.2004 № 43-Г04-21<sup>1</sup>, определенный ТК РФ порядок организации и проведения забастовки является императивным, поэтому при рассмотрении споров о признании забастовки законной довод о предоставлении права на забастовку локальным правовым актом является несостоятельным.

1. Непосредственно забастовка, в ходе которой стороны пытаются разрешить конфликт с помощью переговоров.
2. Завершение забастовки и оформление результатов переговоров.

На время проведения мероприятий по решению спорных вопросы, представители сторон, посредники, а также члены примирительной комиссии и трудового арбитража освобождаются от непосредственных трудовых обязанностей. Поскольку время разрешения разногласий может растянуться надолго, участникам процесса гарантируется сохранение среднемесячной заработной платы на срок до трех месяцев. Кроме того, к участникам спора не могут быть применены такие виды ответственности, как дисциплинарная, работодатель не имеет права переводить работников на другую должность или увольнять, без решения компетентного органа и веских оснований.

На основании ст. 410 ТК РФ объявление забастовки производится не одновременно, а в целой процедуре:

1. Уполномоченный на разрешение коллективных трудовых споров представительный орган трудящихся созывает собрание (конференцию) сотрудников и вносит на рассмотрение предложение о проведении забастовки. Обязанность предоставить помещение и обеспечить иные нужды трудящихся возлагается на нанимателя. В определении СКГД ВС от 23.03.2012 № 33-Г12-3<sup>2</sup> поясняется, что из данной нормы следует правило, согласно которому представительный орган не вправе принимать решение об объявлении забастовки, а правомочен только предложить собранию или конференции сотрудников рассмотреть данный вопрос. Существует единственное исключение: когда

---

<sup>1</sup> Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 21.02.2017 N 4-КГ16-70.

<sup>2</sup> Определение СК по гражданским делам Верховного Суда РФ от 23 марта 2012 г. N 33-Г12-3.

невозможно созвать конференцию или собрание, представительный орган и утверждает свое решение, собрав подписи большей половины работников.

2. Перед началом обсуждения число присутствующих работников должно достигнуть кворума:

- 50% + 1 работник от числа всех сотрудников при созыве собрания;
- 2/3 делегатов при конференции.

При этом, как указано в определении СКГД ВС РФ от 09.04.2009 № 59-Г09-6<sup>1</sup>, ТК имеет в виду общее, а не поэтапное присутствие сотрудников.

3. Проводится обсуждение выдвинутого вопроса. Порог для одобрения - голоса половины присутствующих трудящихся. После этого обсуждение решения об объявлении забастовки оформляется по предусмотренным ТК правилам.

4. Работодатель письменно извещается о предстоящем отказе от работы за 5 рабочих дней до его начала. Предоставлять наряду с извещением протокол собрания работников не требуется (решение Ленинградского областного суда от 13.02.2007 № 3-41/2007<sup>2</sup>). Срок извещения увеличен в ситуации, когда отказ объявляет профсоюз. В этом случае уведомление направляется за 7 рабочих дней. Отметим, что в определении СКГД Верховного суда от 18.04.2008 № 45-Г08-9<sup>3</sup> указано, что информация о начале предстоящей забастовки предоставляется организации, и именно ее исполнительному органу. Если требования работников вручены непосредственному руководителю, к примеру директору филиала, он обязан передать полученные сведения органам управления юридического лица.

5. Наниматель извещает о предстоящей забастовке госорган, занимающийся урегулированием коллективных трудовых споров.

После объявления забастовки работодатель и нанятые им трудящиеся пытаются разрешить спор путем продолжения переговоров. В этот период они приобретают специфические права и обязанности.

Для работников установлены следующие нормы поведения:

---

<sup>1</sup> Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 09.04.2009 № 59-Г09-6.

<sup>2</sup> Решение Ленинградского областного суда от 13 февраля 2007 г. № 3-41/2007 О признании забастовки незаконной.

<sup>3</sup> Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 18.04.2008 № 45-Г08-9.

1. Они временно прекращают трудовую деятельность, за исключением выполнения необходимого минимума работ. Общие перечни в зависимости от отрасли хозяйственной деятельности, в которой задействованы бастующие работники, установлены приказами госорганов. К примеру, действует Перечень минимума необходимых работ в сфере информационных технологий<sup>1</sup>. На основании указанных перечней работодатель совместно с профсоюзом и органом местного самоуправления определяет конкретный минимум работ.

2. На них не налагаются дисциплинарные взыскания, связанные с приостановлением работы, кроме случая, когда забастовка признана незаконной. В этот период увольнение из-за забастовки по инициативе работодателя трактуется как временная остановка работы, что влечет наложение на нанимателя штрафа в пределах 4000–5000 рублей.

Работодатель в это время действует в следующих рамках:

1. Он обязан принять все необходимые меры для сохранения общественного порядка, сохранности своего имущества и собственности работников, не допустить остановки машин или оборудования, если это угрожает жизни и здоровью людей.

2. Может не начислять зарплату за время остановки работ. Работодатель не имеет права принять такое решение в отношении сотрудников, занятых на обязательном минимуме.

ТК РФ практически не регулирует заключающего этапа забастовки. Так, при объявлении отказа от работы больше не требуется указывать его предполагаемую продолжительность. Более того, максимально возможная длительность забастовки не ограничена в целом. Исходя из этого, основанием завершения забастовки не может быть истечение ее срока.

Отказ трудящихся от работы как способ влияния на работодателя в рамках трудового спора завершается по двум основаниям:

---

<sup>1</sup> Приказ Минкомсвязи России от 28.12.2016 N 719 Об утверждении Перечня минимума необходимых работ (услуг), обеспечиваемых в период проведения забастовок в организациях (филиалах, представительствах) в сфере информационных технологий, электросвязи, почтовой связи, массовых коммуникаций и средств массовой информации. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://legalacts.ru/doc/prikaz-minkomsvjazi-rossii-ot-28122016-n-719-ob-utverzhenii/>

- достижение соглашения сторонами спора;
- отказ работников от забастовки как способа разрешения спора.

Любые действия и решения сторон спора, в т. ч. его результаты, на основании ст. 418 ТК РФ оформляются при помощи протокола, составляемого представителями сторон. Требований к содержанию протокола законодательство не установило.

Ответственности сторон, наступающей за нарушение правил проведения забастовки, законодатель уделил особое внимание:

1. За уклонение от получения требований трудящихся, от участия в процедурах примирения, непредоставление помещения для конференции или собрания, препятствование их проведению по ст. 416 ТК РФ представитель нанимателя отвечает в рамках трудового или административного законодательства:

- по ст. 192 ТК РФ ему вменяются замечание или выговор, либо он увольняется;
- по ст. 5.32 КоАП РФ на него налагается штраф в диапазоне от 1000 до 3000 рублей.

2. В соответствии со ст. 416 ТК РФ на представителя работодателя или работников, виновно не исполняющих обязательства по соглашению, заключенному после примирительных процедур, или решению арбитража несут административную ответственность. КоАП оговаривает ответственность исключительно работодателя и его представителя: штраф размером от 2000 до 4000 рублей.

3. За незаконную забастовку отвечают как сами работники, так и их представительный орган:

- на работников может налагаться дисциплинарное взыскание вплоть до увольнения;
- суд может обязать представительный орган возместить убытки, причиненные нанимателю отказом от работы.

Признать забастовку незаконной может только суд.

Таким образом, забастовкой признается только тот отказ от работы, который соответствует установленным ТК РФ признакам, а именно являющийся временным,

добровольным и направленным на разрешение коллективного трудового спора. В предусмотренных законом случаях забастовка вовсе не допускается (например, для сотрудников полиции).

Отказ от работы должен совершаться по установленной процедуре, иначе он будет интерпретирован как прогул, что является основанием к увольнению работника. Забастовка начинается с предварительных мероприятий, к которым относится возбуждение коллективного спора, недостижение соглашения по которому даже после примирительных процедур дает работникам право объявить забастовку. Ее результаты оформляются протоколом.

### **2.3 Формы примирительного разрешения коллективных трудовых споров по российскому законодательству**

Первым этапом разрешения спора, возникшего в рамках трудовых отношений, может стать его рассмотрение внутри организации. Для этого сначала обращаются с проблемой к представителю работодателя или непосредственно к руководителю организации. Если так разрешить вопрос не удастся, работник получает право на обращение в комиссию по трудовым спорам, если таковая имеется.

Они организуются с целью предоставления сторонам трудовых отношений дополнительной возможности локального (внутреннего) урегулирования спорных вопросов, возникающих в организации. Решения принимаются ими путем голосования и учета мнения большинства.

Примирительная комиссия определена в ТК РФ как временная инстанция, в которой представители работодателя договариваются с представителями коллектива трудящихся в случае возникновения недопонимания между сторонами или трудового спора. Ее создание необходимо<sup>1</sup>:

1. При согласовании спорных вопросов по коллективному (отраслевому, межотраслевому) договору.

---

<sup>1</sup> Бондарев, В. Г. Социальное партнерство и трудовой конфликт в современной России // Вестник Санкт-Петербургского гос. ун-та. Сер. 6. — 2018. — № 4. — С. 89–101.

2. В иных конфликтных ситуациях, которые возникают между администрацией и представителями трудового коллектива:

- установление и изменение условий труда (режим труда и отдыха);
- вопросы заработной платы (установление, изменение, невыплата и задержка) и т.п.;
- вопросы в отношении прав и обязанностей работников и работодателей.

По законодательству – это единственный способ решения подобных проблем, и уклониться от ее создания в данном случае невозможно.

Деятельность примирительных комиссий регламентируется следующими статьями ТК РФ:

- Ст. 402 о рассмотрении коллективного спора (трудового) данной комиссией.
- Ст. 401, описывающей примирительные процедуры.
- Ст. 408 о реализации достигнутых в комиссии соглашений.
- Ст. 418 о документировании работы комиссии.
- Ст. 416 об ответственности за невыполнение решения комиссии.

Когда в коллективе назрел спорный вопрос, касающийся принципиально важных моментов для членов трудового коллектива и затрагивающий практически каждого работника, обычно пытаются привлечь к разрешению конфликта представителей профсоюзов и администрацию.

Когда становится понятно, что простыми методами убеждения конфликт уладить не представляется возможным, в срок, не превышающий трое суток с начала возникновения спорной ситуации, в соответствии с требованиями закона, необходимо организовывать работу примирительной комиссии.

Создается комиссия приказом руководителя предприятия, а также соответствующим решением представителей коллектива рабочих. В состав комиссии должно войти равное количество представителей работодателя и коллектива. Представители государственных, контролирующих органов и иных

властных органов могут входить в состав комиссии в качестве консультантов или наблюдателей<sup>1</sup>.

Из выбранных кандидатов в комиссию избираются председатель и секретарь. Факт создания комиссии руководством фирмы подтверждается соответствующим приказом, а противостоящей стороной – решением общего собрания или уполномоченными коллектива. После этого комиссия приступает к работе.

Для того, чтобы примирительная комиссия могла нормально функционировать и как можно быстрее сгладить противостояние, должны быть предоставлены соответствующие условия – выделено помещение, меблированное и оборудованное для работы комиссии; также не должно быть никаких препятствий, которые могут помешать работе комиссии. Все эти условия обеспечивает работодатель (ч. 4 ст. 403 ТК РФ).

Представители сторон – члены комиссии, владеющие определенными знаниями технологии, организации труда на предприятии. Члены комиссии от обеих сторон обязаны досконально знать трудовое законодательство, владеть информацией о методах урегулирования трудовых конфликтов, кадровой политике, профсоюзах и иных аспектах жизнедеятельности предприятия<sup>2</sup>.

Работа комиссии может быть начата только тогда, когда присутствует не менее 2/3 состава ее членов, причем значительное количественное превосходство одной стороны недопустимо. Ведется протокол работы комиссии.

В ходе работы происходит разбирательство сути конфликта, причем целью должно быть достижение единого мнения. Решения принимаются путем голосования и обязательно фиксируются в протоколе, там же могут быть указаны сроки и ответственные лица. Пункты, отклоненные работодателем, также письменно закрепляются на бумаге.

Конечная цель работы комиссии – принятие компромиссных решений. Если стороны полностью договорились, конфликт себя исчерпал, в протокол заносится вывод, что спор считается урегулированным. Работает комиссия в течение пяти

---

<sup>1</sup> Богданов, Ю. Трудовые споры. Правозащитная работа профсоюза / Ю. Богданов. — М.: Социальная защита, 2010. — С. 58.

<sup>2</sup> Анисимов, Л.Н. Трудовой договор и индивидуальные трудовые споры / Л.Н. Анисимов. — М.: ВЛАДОС, 2005. — С. 77.



дней. Этот срок может быть продлен совместным решением, закрепленным в протоколе.

Процедура принятия решения следующая:

1. Разбирательство сути возникшего конфликта.
2. Достижение общего мнения посредством взаимных уступок.
3. После исчерпания конфликта, принятое решение оформляется в протоколе.
4. В протокол заносится согласованная формулировка решения, и, при необходимости, сроки выполнения некоторых решений.

Принятое на комиссии решение будет обязательным для исполнения обеими сторонами. Контролируют его выполнение также обе стороны исчерпанного конфликта.

Если договориться по всем вопросам не удастся, то в дальнейшем требуется составление протокола разногласий, в котором уточняются дальнейшие действия.

Протокол разногласий, подписанный всеми членами комиссии от обеих сторон спора, может содержать один из вариантов дальнейших намерений – пригласить посредника или обратиться в арбитраж<sup>1</sup>.

На протяжении трех дней со времени оформления протокола разногласий следует привлечь посредника - это может быть посторонний компетентный специалист, личность которого вызывает доверие у обеих сторон, или лицо, кандидатура которого предложена Службой по урегулированию коллективных трудовых споров.

Вместе с посредником вырабатывается стратегия и тактика урегулирования спора, срок участия посредника в споре составляет семь дней.

Совместная работа с посредником оформляется соответствующим протоколом, где указываются выводы о работе посредника, удалось ли разрешить конфликт достижением совместного принятия решения, или дальнейшие намерения будут заключаться в создании трудового арбитража. При создании трудового

---

<sup>1</sup> Чашина, О.Ю. Примирительные процедуры при коллективных трудовых спорах // Некоммерческие организации в России. – № 4. – 2017. – С. 6–13.

арбитража сразу предусмотрено также участие Службы урегулирования трудовых споров.

Мировое соглашение является сделкой, но для того, чтобы заключенный сторонами документ имел юридическую силу, необходимо, чтобы дело было рассмотрено и утверждено в судебном порядке.

Смысл мирового соглашения состоит в изменении сроков выполнения решений (продлении) или прекращении обязательств, что достигается чаще всего путем взаимных уступок, иногда материального содержания.

Все обещания ответчика, изложенные в письменной форме соглашения, должны быть исполнены в кратчайшие сроки, в противном случае дело будет рассматриваться по кассационной жалобе арбитражным судом.

Стороны приходят к общему согласованному решению, после чего сформулированное решение секретарь комиссии заносит в протокол заседания примирительной комиссии.

Кроме формулировки, такое решение может содержать конечные даты по выполнению самых ключевых требований работников<sup>1</sup>.

Удовлетворить полностью пожелания и требования работников можно, если только эти требования не противоречат ТК РФ и не наносят вред экономическому положению предприятия.

Говоря о государственном и федеральном регулировании коллективных трудовых споров, стоит отметить, что контроль над последними осуществляет специальная Служба по урегулированию. В том случае, если примирительная комиссия не может найти выхода из ситуации, который устроит всех участников спора, служба может направить на предприятие посредника. Это должно произойти не позже, чем через три дня после отсутствия компромиссного решения в деятельности примирительной комиссии.

---

<sup>1</sup> Скобелкин В.Н., Передерин С. В., Чуча С.Ю. и др. Трудовое процедурно-процессуальное право: учеб. пособие /В.Н. Скобелкин, С.В. Передерин, С.Ю. Чуча и др. - Воронеж: Изд-во ВГУ, 2012. – С. 291.

В некоторых случаях представители коллектива и руководство могут отказаться от предлагаемого посредника и выбрать кандидатуру самостоятельно по совместному согласию.

Приглашение посредника может быть не обязательным в том случае, если стороны не могут одобрить ни одну из заявленных кандидатур. Поэтому нередко после примирительной комиссии предмет спора начинает рассматривать трудовой арбитраж.

Спор переходит в завершающую стадию, в тот момент, когда создается трудовой арбитраж. В его состав помимо конфликтующих сторон входит также и Служба по урегулированию споров на предприятии. На создание трудового арбитража законодательство выделяет три рабочих дня после окончания деятельности примирительной комиссии и посредника.

Формированием арбитража, назначением его участников и т. д. занимается Служба по урегулированию.

Стоит отметить, что процесс рассмотрения спорных вопросов и поиска путей его разрешения может быть проведен успешно только в том случае, если коллективом и работодателями было подписано решение об обязательном выполнении рекомендаций арбитража<sup>1</sup>.

Если работодатель нарушит данное постановление и не станет исполнять решения трудового арбитража, то, как уже говорилось ранее, рабочий коллектив может организовать забастовку. Отметим при этом, что забастовка должна быть организована в соответствии с требованиями законодательства, иначе она может быть признана незаконной.

Институт посредничества представляет собой наиболее прогрессивную сферу деятельности в рамках трудового законодательства, чье практическое значение невозможно переоценить.

Примирение сторон коллективного трудового спора после длительной конфронтации включает в себя удовлетворение интересов, казалось бы, прежде

---

<sup>1</sup> Шмелева, Н.С. Практика разрешения трудовых споров в Российской Федерации и перспективы ее развития / Н.С. Шмелева. – М.: «Права человека», 2014. – С. 59.

взаимно друг другу противоречащих. И гарантом справедливого разрешения спора является посредник в трудовом споре.

Это лицо может вступить в коллективный трудовой спор фактически на любой стадии его рассмотрения в суде.

В дополнение к статье 403 ТК РФ Министерством труда РФ были выпущены Рекомендации №58 от 14.08.2002<sup>1</sup> о том, как организовать сам процесс примирения с помощью посредника.

Приглашение такого посредника предусматривается в случае, если:

– начался трудовой спор между работодателем и целой группой работников (коллективный спор);

– работники письменно изложили свои требования к руководству, причем не меньше половины всех работающих поддержали эти требования;

– работа специально созданной для примирения враждующих сторон комиссии оказалась безрезультатной.

В таком случае стороны конфликта могут пригласить постороннего человека для целей его урегулирования. Согласно законодательству, этот шаг является исключительно добровольным.

Специфика трудовых споров такова, что о назначении посредника стороны тоже должны договориться.

Кандидатура посредника играет ключевую роль в процедуре примирения. Успех этой затеи определяется личными качествами приглашенного лица, а также его профессиональными навыками и навыками делового общения. К потенциальным посредникам не предъявляется каких-либо конкретных жестких требований.

Итак, рассмотрим критерии выбора посредника в трудовом споре<sup>2</sup>:

– достижение посредником совершеннолетия;

---

<sup>1</sup> Постановлению Минтруда РФ от 14.08.2002 № 58 «Об утверждении рекомендаций об организации работы по рассмотрению коллективного трудового спора с участием посредника». [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.law.ru/article/4465-qe-ts-rol-posrednika-v-razreshenii-kollektivnogo-trudovogo-spora>

<sup>2</sup> Головина, С. Ю. Договорный способ установления ответственности в трудовом праве // Научные труды. Российская академия юридических наук. — Вып. 15: в 3 т. — М. : ИГ «Юрист», 2015. — Т. 3. — С. 48–53.

- наличие соответствующего образования (например, юридического, психологического, в области управления кадрами и т.п.);
- наличие практического опыта в сфере урегулирования конфликтов;
- отсутствие рабочих или линейных связей со сторонами конфликта.

Независимость данного лица является главным признаком его статуса, деятельность независимого посредника не может подвергаться вмешательству со стороны любого органа, организации, физического лица с целью препятствования ведению переговоров, побуждение независимого посредника к навязыванию сторонам принятия определенного решения.

Кроме этого, Е.Е. Березин<sup>1</sup> выделяет следующие особенности правового статуса независимого посредника.

Во-первых, независимый посредник избирается сторонами коллективного трудового спора (конфликта) для участия в работе примирительной комиссии (как изначально, так и в процессе ее работы). Во-вторых, независимый посредник не является представителем сторон коллективного трудового спора (конфликта), не ассоциируется с членом примирительной комиссии, в связи с чем он не принимает решения примирительной комиссии. В-третьих, деятельность независимого посредника возможна только в примирительной процедуре, а именно, когда образована и функционирует примирительная комиссия. В-четвертых, деятельность независимого посредника ограничивается временем работы примирительной комиссии. В-пятых, основными задачами независимого посредника является содействие установлению взаимодействия между сторонами, проведению переговоров, участие в выработке примирительной комиссией взаимоприемлемого решения. В-шестых, независимому посреднику даются юридические гарантии на время его работы в примирительной комиссии о сохранении места работы (должности) и среднего заработка. В-седьмых, независимый посредник относится к субъектам ответственности за коррупционные правонарушения.

---

<sup>1</sup> Березин Е.Е. Проблемы правового статуса независимого посредника /Е.Е. Березин // Современное право. – 2018. - №3-4. - С. 21-24.

В литературе обращается внимание на неоднозначное отношение сторон коллективных трудовых споров (конфликтов) к институту независимого посредника.

Как отмечает Е.Е. Березин<sup>1</sup>, с одной стороны, участники социального диалога понимают, что рассмотрение споров должно происходить в присутствии независимого квалифицированного лица, хорошо разбирающегося в предмете противостояния и способного предоставить своевременную и существенную помощь по устранению факторов его возникновения; с другой - существующий в таком виде правовой статус независимых посредников, по мнению некоторых представителей профсоюзов и работодателей, не позволяет эффективно решать спорные вопросы в работе примирительной комиссии, что, в конечном итоге, приводит к передаче этих вопросов на рассмотрение другому примирительному органу - трудовому арбитражу для принятия решения по существу.

Е.Е. Березин<sup>2</sup> показывает, что стороны коллективных трудовых споров (конфликтов), особенно это касается производственного (локального) уровня, неохотно прибегают к услугам независимого посредника.

Весь процесс решения коллективного трудового конфликта с участием посредника должен сопровождаться оформлением следующих документов:

1. Соглашение на рассмотрение возникшего спора с помощью посредника – двусторонний документ, фиксирующий согласие обеих сторон пригласить посредника.
2. Протокол о согласовании конкретной кандидатуры посредника (оформляется как результат заседания представителей участников конфликта).
3. Соглашение о порядке рассмотрения спора с посредником (стороны сами решают, как именно будет проходить процесс, определяют количество и порядок заседаний, регламент выступлений, а также другие организационные моменты). Письменная форма законом в качестве обязательной не

---

<sup>1</sup> Березин Е. Примирительные процедуры и их значение для решения коллективных трудовых споров (конфликтов) / Е. Березин // Современное право. – 2018. - №1-2. - С. 40-49.

<sup>2</sup> Там же.

предусмотрена, но способна существенно упростить совместную работу посредника и сторон спора.

4. Протокол о продлении срока примирения с участием посредника (если стороны в законные сроки не уложились).

5. Итоговый документ (подписывается и сторонами и самим посредником:

– протокол об урегулировании спора с фиксацией в нем конкретных условий, о которых стороны договорились;

– протокол разногласий (если помощь посредника оказалась неэффективной).

Важная особенность всех примирительных процедур для коллективного трудового спора – это установление довольно сжатых сроков на принятие решений. Иначе любой конфликт может растянуться на длительное время. Для примирения с помощью посредника существуют следующие сроки<sup>1</sup>:

– на принятие решения о вызове посредника – один рабочий день;

– на выбор кандидатуры и ее согласование сторонами – два рабочих дня;

– на процедуру примирения у посредника с участниками – от трех до пяти рабочих дней в зависимости от уровня конфликта (в пределах одного предприятия, отрасли или региона).

Обязательных предписаний на счет порядка проведения данной процедуры нет. Посредник должен и выяснить точные требования и цели сторон коллективного спора, и разобраться в фактических обстоятельствах проблемы.

Для этой цели он вправе:

– изучить все возможные документы, включая письменные требования работников, протоколы заседаний комиссии по примирению, а также все имеющие отношение к спору документы. В интересах обеих сторон оперативно их предоставить для изучения.

– организовывать заседания и совещания для обсуждения требований и вариантов решения проблемы, причем участие обеих сторон не обязательно. Допускается собирать работников и работодателей по отдельности.

---

<sup>1</sup> Барбашова, Т. П. Роль государственного надзора и контроля в защите трудовых прав работников / Т. П. Барбашова. — М.: Р. Велент, 2017. — С. 63.

Возможны и другие форматы совместной работы, но в итоге должны быть выработаны договоренности по всем разногласиям и оформлены в виде протокола.

Как показывает мировой опыт, медиация является наиболее приемлемым, удобным и действенным способом разрешения споров в системе альтернативных методов решения споров, который позволяет решать от 70 % до 90 % проблем конфликтного характера в различных сферах общественных отношений.

Медиацией, по мнению С. Килпатрик, является альтернативная (внесудебная) процедура урегулирования споров (преимущественно частноправовых) путем переговоров сторон с помощью независимого и нейтрального посредника (медиатора)<sup>1</sup>.

Институт медиации закреплен в законодательстве некоторых постсоветских стран, в частности, в Законе Республики Молдова «О медиации» от 14 июня 2007 года<sup>2</sup>, Законе Российской Федерации «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)» от 27 июля 2010 года<sup>3</sup>, в главе 17 Гражданского кодекса Республики Беларусь<sup>4</sup>.

Вопросы трудовой медиации рассматриваются современными исследователями.

Так, Т. Фокина<sup>5</sup> определяет медиацию как метод разрешения споров с привлечением посредника (медиатора), который помогает сторонам конфликта наладить процесс коммуникации и проанализировать конфликтную ситуацию таким образом, чтобы они сами смогли выбрать тот вариант решения, который бы удовлетворял интересы и потребности всех участников конфликта.

В отличие от формального судебного или арбитражного процесса, во время медиации стороны достигают согласия сами - медиатор не принимает решение за них.

---

<sup>1</sup> Kilpatrick C. UK Report for the Project to Study Conciliation, Mediation and Arbitration. - London, 2002. – P. 114.

<sup>2</sup> Закон Республики Молдова от 14 июня 2007 года № 134-XVI О медиации. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [https://online.zakon.kz/Document/?doc\\_id=30592599#pos=0;0](https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=30592599#pos=0;0)

<sup>3</sup> Федеральный закон от 27.07.2010 N 193-ФЗ (ред. от 23.07.2013) "Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)" (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.09.2013). [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://legalacts.ru/doc/federalnyi-zakon-ot-27072010-n-193-fz-ob/>

<sup>4</sup> Гражданский кодекс Республики Беларусь. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.pravo.by/document/?guid=3871&p0=hk9800218>

<sup>5</sup> . Фокина Т. Альтернативные методы урегулирования трудовых споров / Т. Фокина // Современное право России. - 2014. - №5-6. - С. 14-18.



Процесс медиации в организации предусматривает разрешение конфликтов, в котором стороны конфликта - представители одной организации, а медиатором может выступать внутренний или сторонний независимый медиатор. Такая медиация является частью системы управления конфликтами в организации.

Медиация может происходить в формате как общих, так и отдельных частных (медиатор-участник) встреч. Каждой стороне должны быть обеспечены равные возможности участвовать в дискуссии. Медиатор может проводить медиацию способом, который он сочтет уместным, учитывая обстоятельства дела, пожелания сторон и необходимость быстрого и эффективного разрешения спора. Медиатор не уполномочен принимать решения вместо сторон. Медиатор может прекратить медиацию, если, по его мнению, стороны не прилагают достаточных усилий для разрешения спора.

Преимуществами медиации в литературе называются<sup>1</sup>:

- экономия времени;
- снижение стоимости процесса разрешения спора;
- возможность влиять на результат конфиденциальность процедуры;
- возможность сохранения или восстановления деловых отношений с партнерами;
- возможность предотвратить возникновение подобных конфликтов в будущем.

Среди недостатков медиации указываются:

- стороны могут не дать согласия на медиацию;
- медиация в некоторых странах не урегулирована на законодательном уровне.

Отметим, что трудовым медиатором признается физическое лицо, имеющее профессиональный опыт и квалификацию осуществлять медиаторскую деятельность на основаниях и в порядке, предусмотренных законодательством РФ.

Трудовой медиатор (медиаторы) начинает свою работу после того, как

---

<sup>1</sup> Сафонов, В. А. Внесудебные процедуры урегулирования трудовых споров // Российский ежегодник трудового права. — 2017. — № 3. — С. 62–73.

стороны трудового спора согласуют с ним место и время совместного обсуждения предмета спора об интересах, что должно произойти не позднее, чем в трехдневный срок.

Трудовой медиатор (медиаторы) заслушивает аргументацию сторон, анализирует социально-экономическую обоснованность внесенных предложений, проводит консультации и предлагает уполномоченным представителям сторон проект компромиссного решения относительно положений соглашения, по поводу которых возникли разногласия.

Стороны трудового спора об интересах рассматривают проект решения, предложенный трудовым медиатором (медиаторами), и принимают соответствующее решение.

Трудовой медиатор (медиаторы) имеет право на приостановление своей работы, в случае, если стороны не принимают предложенных компромиссных решений.

При этом процесс медиации построен на следующих принципах:

1. Добровольности, что означает вступление в процесс исключительно по желанию каждой из сторон и неотъемлемую возможность прекратить процесс в любой момент.

2. Нейтральности медиатора, что означает полную независимость, неангажированность и непредвзятость медиатора, одинаковое отношение ко всем участникам процесса, а также отсутствие заинтересованности в достижении какого-то конкретного результата.

3. Конфиденциальности процесса, что значит невозможность использования информации, полученной в процессе медиации, в отношениях с другой стороной без согласия этой стороны, а также нераспространение информации о факте проведения медиации и ее деталей.

4. Поиска наиболее выгодного для обеих сторон процесса варианта решения на основании выявления и исследования истинных интересов сторон, которые в большинстве случаев отличаются от их начальных позиций.

5. Принятия решения исключительно сторонами медиации при содействии медиатора, который не вправе склонять стороны к какому-либо решению.

6. Добровольности исполнения обоюдного принятого решения, основанного на принципе «win-win», что обозначает получение обеими сторонами выигрыша от обсуждения.

Одной из особенностей трудовой медиации является специфичность вступления в процесс, часто являющийся добровольно-принудительным, поскольку инициатором является работодатель, отправляющий своих подчиненных в медиацию под угрозой увольнения. В данном случае задачей медиатора является установление доверия с каждым участником медиации, что позволит провести качественный процесс.

Грамотное налаживание переговорного процесса между работодателем и работниками, либо другими субъектами в трудовых спорах с привлечением независимого посредника позволяет «погасить» конфликт, вернуть отношения в конструктивное русло и получить удовлетворяющий всех результат.

Рассмотрим также порядок разрешения коллективных трудовых споров в трудовом арбитраже.

Деятельность арбитража регламентируется ст. 404 ТК РФ. Основной целью деятельности арбитра как члена трудового арбитража является участие в принятии решения в коллективном трудовом споре (конфликте). Оно принимается трудовым арбитражем с учетом интересов сторон коллективного трудового спора (конфликта).

Арбитраж занимается рассмотрением конфликтных ситуаций между работодателем и сотрудниками, связанных с выплатой заработной платы (задержкой, невыплатой, назначением компенсации при этом, установлением систем заработной платы, изменением норм выработки и сдельных расценок и т.п.), охраной труда и сохранением рабочего места. Члены арбитража при необходимости проводят консультации по вопросам примирения сторон и способов разрешения конфликта.

Трудовой арбитраж, помимо сторон конфликта, может включать представителей соответствующих государственных органов власти.

Созданием арбитража, установлением его численности и состава, полномочий и обязанностей обязаны заняться обе стороны конфликта. Если это невозможно, то решение принимает государственный орган по разрешению коллективных трудовых споров, например, Служба по труду и занятости.

Трудовой арбитраж не относится к обязательной инстанции при разрешении конфликта. Решение об этом принимают обе стороны.

Арбитраж не всегда функционирует на постоянной основе, это чаще всего временный орган, его созывают при возникновении трудовых споров, которые невозможно разрешить в обычном порядке или с помощью забастовки.

Арбитраж имеет статус судебного органа. Члены арбитража (судьи) избираются по принципу независимости от сторон конфликта. При этом стороны сами решают, передавать рассмотрение дела трудовому арбитражу или нет. Создание арбитража, его состав, порядок деятельности закрепляются протоколом, который подписывается всеми сторонами.

Спор, согласно ст. 404 Трудового кодекса, рассматривается с участием представителей сторон. Случаи, при которых переходят к рассмотрению дела в трудовом арбитраже:

- нежелание хотя бы одной стороны участвовать в работе примирительной комиссии;
- недостижение согласия при рассмотрении спора примирительной комиссией;
- отказ от разрешения конфликта при помощи посредника;
- отсутствие согласия сторон относительно кандидатуры посредника;
- посредничество не привело к согласованному решению;
- в данном конфликте запрещено или ограничено проведение забастовок.

Рассмотрения дела Трудовым арбитражем должно занимать пять дней и происходит по следующей схеме:

- арбитры изучают все обстоятельства дела, документы, информацию;
- для беседы приглашаются обе стороны и независимые эксперты;
- при необходимости администрация, органы власти информируются о возможных социальных последствиях конфликта;

- разрабатываются рекомендации по разрешению ситуации;
- составляется протокол, копии которого передаются сторонам.

Главное требование к арбитрам: беспристрастность и способность хранить тайну: государственную, коммерческую, служебную.

Рассмотрение дела производится в несколько этапов<sup>1</sup>:

Первый этап - созывается общее собрание коллектива, на котором работники выдвигают свои требования. Профсоюз оформляет их в письменном виде и направляет руководителю предприятия. Работодатель рассматривает заявление. На это отводится два дня. Если работодатель отказывается удовлетворить требования коллектива, то начинается процедура урегулирования конфликта. Для этого организуется комиссия по примирению, которая состоит на 50% из представителей работодателя и на 50% - из работников. Если участники комиссии не достигают компромисса, оформляется протокол разногласий.

Второй этап - комиссия приглашает посредника для разрешения конфликта или дело направляется в трудовой арбитраж. На создание арбитража отводится три рабочих дня. Если работодатель уклоняется от разрешения конфликта, этот срок составляет шесть дней с начала конфликта.

Для достижения целей примирения члены арбитража наделяются полномочиями запрашивать любую информацию или документацию, которая касается данного дела, а также приглашать специалистов для консультаций.

Не допускается рассмотрение дела без приглашения одной или обеих сторон. Единственное исключение: представитель коллектива или представитель работодателя написал заявление с просьбой провести рассмотрение дела без его присутствия.

По итогам работы принимается решение, которое может иметь рекомендательный характер, или быть обязательным к исполнению. Арбитры имеют право требовать доведения своего решения до всего коллектива предприятия, предлагать свои варианты разрешения конфликта.

---

<sup>1</sup> Чанышев И. Понятие и виды коллективных трудовых правоотношений // Вестник Международного гуманитарного университета. Серия: Бизнес: сб. научных трудов. Вып. 10-2. Т.2. - Одесса, 2014.- С. 4

Арбитр предлагает сторонам свои предложения и различные способы для того, чтобы способствовать успешному решению дела. При этом он не имеет права оказывать давления ни на одну из сторон.

Конфиденциальность информации должна сохраняться на любом этапе работы Трудового арбитража. При этом арбитр не может принимать подарки или вознаграждения от сторон конфликта.

Теоретически арбитражи могут быть временными (то есть созданными для разрешения одного конкретного спора) и постоянными. Постоянные арбитражи пока не нашли широкого распространения в РФ. Однако, например, в г. Москва действует «Трудовой арбитражный суд для разрешения коллективных трудовых споров» (создан на основе Постановления Правительства Москвы от 11.09.2001 №840-ПП)<sup>1</sup>: он оказывает помощь временным арбитражам, предоставляет им помещения, нормативную базу. Важной частью его деятельности является информационная работа, обучение арбитров, взаимодействие с различными структурами. Полномочия временного и постоянного арбитража идентичны, поэтому только стороны определяют, вид арбитража.

Состав судей определяется участниками конфликта: законодатель не устанавливает в данном вопросе жёстких требований. Это могут быть любые независимые специалисты – важно, чтобы арбитры вызывали доверие у спорящих.

Предоставляя список своих рекомендаций, Федеральная служба по труду и занятости РФ указывает и минимум необходимых для принятия решений сведений о каждом арбитре: ФИО, возраст, образование, должность и место работы, а также опыт в разрешении трудовых разногласий. На время рассмотрения спора они освобождаются от основной деятельности с сохранением среднего заработка (ст. 405 ТК РФ).

---

<sup>1</sup> Постановление Правительства Москвы от 11.09.2001 п 840-ПП О создании учреждения трудовой арбитражный суд для разрешения коллективных трудовых споров. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.lawmix.ru/mskzk/37850>

Более подробно прописывают полномочия арбитров Рекомендации, утверждённые Постановлением Министерства труда РФ от 14.08.2002 №59 (п. 15)<sup>1</sup>. Кроме того, при создании временного арбитража могут быть указаны дополнительные права и обязанности судей. Обычно указываются следующие полномочия:

- запрашивать и получать от сторон документы и сведения, связанные с рассматриваемым конфликтом;
- выслушивать спорящих, изучать их объяснения по делу;
- приглашать экспертов;
- требовать от представителей, непосредственно участвующих в заседаниях, доводить результат до сведения трудового коллектива;
- предлагать варианты, способствующие разрешению конфликта;
- информировать органы власти о потенциальных последствиях спора, если таковые будут слишком серьёзны.

Рекомендации Министерства труда №59 (п. 12) советуют прописать продолжительность ежедневных сессий, правила замены и отвода арбитра, очередность выступлений сторон и пр.

Цель всех рассматриваемых действий – вывод по итогам коллективного спора, определение виновной стороны и порядок последующих действий. Данный документ составляется в письменной форме, арбитры ставят на нём свою резолюцию и выдают сторонам. Вынесенное решение является обязательным, при условии, что работодатель и работники договорились об этом, а если в рассматриваемой ситуации не может быть проведена забастовка, то вне зависимости от наличия такого соглашения (п.п. 3 и 8 ст. 404 ТК РФ). Но стоит отметить, что не существует механизма принуждения к исполнению данного вердикта.

В случае, если примирительные процедуры не достигли положительного результата, конфликт сохраняется, данная ситуация может привести к организации забастовки.

---

<sup>1</sup> Постановление Минтруда РФ от 14.08.2002 N 59 "Об утверждении Рекомендаций об организации работы по рассмотрению коллективного трудового спора в трудовом арбитраже". [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://legalacts.ru/doc/postanovlenie-mintruda-rf-ot-14082002-n-59/>

Таким образом, современное трудовое право России предусматривает большое количество процедур мирного разрешения трудовых споров между работодателями и коллективами работников.



## **Глава 3. Проблемы законодательного регулирования коллективных трудовых споров**

### **3.1. Актуальные проблемы рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров и пути их решения**

В настоящее время серьезные проблемы существуют в трудовом законодательстве при разрешении трудовых споров. Часто они длятся несколько месяцев, и даже лет. Это повышает уровень социальной напряженности в обществе и снижает доверие к органам власти.

Основные причины такого состояния трудовых отношений<sup>1</sup>:

- правовой нигилизм работодателей и работников;
- несовершенство механизма досудебного рассмотрения трудовых споров;
- неурегулированность отношений представительства интересов работников при рассмотрении трудовых споров;
- неприспособленность гражданского судопроизводства для разрешения трудовых споров.

Правовой нигилизм работодателей и работников основан на отсутствии дееспособной правоохранительной системы. По мере укрепления правоохранительных органов его уровень будет снижаться.

Несовершенство механизма досудебного рассмотрения трудовых споров состоит в том, что работник перед обращением в суд обязан пройти стадию разрешения его трудового спора в комиссии по рассмотрению трудовых споров. Такие комиссии избираются на общем собрании (конференции) трудового коллектива организации. Как показала практика, деятельность таких комиссий неэффективна. На процесс их формирования большое влияние оказывают работодатели (их представители).

Целесообразно, чтобы комиссии по трудовым спорам создавались на паритетной основе работодателями и профсоюзами, необходимо на уровне

---

<sup>1</sup> Герасимова Е. Законодательство России о коллективных трудовых спорах и забастовках: проблемы и направления совершенствования. // Трудовое право в России и за рубежом. – 2018. - №2. – С. 42-48.

организации в полной мере включить в действие механизм социального партнерства.

Такой принцип формирования комиссий будет способствовать и реформированию профсоюзов, побуждать их к выполнению защитных функций. При этом трудовой спор работников, не состоящих в профсоюзе, может рассматриваться непосредственно в суде. Или же законодательство должно предусмотреть право работника обратиться за защитой в действующий в организации профсоюз.

Очень важной проблемой, требующей незамедлительного решения, является необходимость внесения изменений в правовые нормы института представительства по защите интересов работников при разрешении трудовых споров. Уполномоченный профсоюза должен быть наделен правом представительства интересов работников, состоящих в профсоюзе, без специального оформления представительства, предусмотренного гражданским процессуальным законодательством.

Необходимо наделить профсоюзы правом инициирования трудовых споров работников без обращения их за защитой в профсоюз, а в органах по рассмотрению трудовых споров уполномоченный профсоюза должен представить только доказательства нарушения трудового права работника и его членства в профсоюзе. Работник, конечно же, должен иметь право, как отказаться от ведения профсоюзом трудового спора в его защиту, так и представлять лично свои интересы в споре.

Длительность сроков разрешения трудовых споров в настоящее время связана в основном с неприспособленностью гражданского судопроизводства для рассмотрения такого рода дел. Трудовое законодательство одно из самых сложных отраслей законодательства, что требует высокой профессиональной подготовки судей, рассматривающих трудовые споры. В рамках гражданского судопроизводства, когда судьям приходится рассматривать споры, вытекающие из различных отраслей права, необходимой их профессиональной подготовки добиться невозможно.

Это возможно только при создании специализированных судов для рассмотрения трудовых споров. Такие суды существуют во многих странах Запада и показали свою эффективность.

Как правило, деятельность трудовых судов там построена на принципах трипартизма: судебные дела рассматривает коллегия в составе профессионального судьи и двух непрофессиональных судей, выдвигаемых профсоюзами и организациями предпринимателей. Такое сочетание обеспечивает квалифицированное рассмотрение дел, поскольку профессиональные судьи таких судов - юристы, специализирующиеся в области трудового права, а непрофессиональные судьи - это практики, хорошо ориентирующиеся в вопросах трудовых отношений<sup>1</sup>.

Трудовые споры могут быть встроены в общую судебную систему или же быть полностью автономными от нее. В мировой практике существуют оба варианта, а юрисдикция трудовых судов различна. В одних странах они рассматривают только индивидуальные трудовые споры, в других - только коллективные трудовые споры, а в-третьих - применяется смешанный подход. В российских условиях представляется целесообразным последний вариант юрисдикции: трудовые суды должны рассматривать все индивидуальные трудовые споры и часть трудовых споров, относящихся к предмету коллективных. Из этой части в юрисдикции трудовых судов следовало бы оставить споры, касающиеся: толкования и нарушений коллективных договоров и соглашений; законности проведения забастовок; размеров возмещения вреда, нанесенного незаконными забастовками; статуса профсоюзов и иных представительных органов работников; коллективной защиты индивидуальных прав работников.

Предметом коллективных трудовых споров, не подпадающим под юрисдикцию трудовых судов, должен быть только один - изменение или установление новых условий труда, т.е. неурегулированные разногласия между работниками и работодателем. Затянувшийся коллективный трудовой спор в форме

---

<sup>1</sup> Кильдеев А.Х., Сафонов В.А. Проблемы правового регулирования коллективных трудовых споров. // Правоведение. – 2015.- №8. – С. 64-70.

забастовки также должен быть отнесен к юрисдикции трудовых судов. При забастовке длительностью, например, свыше двух месяцев, инициирование обращения в соответствующий трудовой суд должны иметь любая из сторон спора и государственный инспектор труда.

В связи с тем, что трудовые отношения носят специфический характер, связанный с подчиненностью одного субъекта правоотношений другому, не все принципы гражданского судопроизводства могут применяться к рассмотрению трудовых споров.

Процедура рассмотрения трудовых дел должна быть более быстрой; должны отсутствовать некоторые формальности, присущие гражданскому процессу; судам следовало бы проявлять большую инициативу в ведении судебного процесса, привлечении доказательств. Трудовой процесс должен иметь специфические особенности в отношении представительства сторон, распределения бремени доказывания, оценки доказательств. Обязанность доказывания виновности работника в большей степени должна возлагаться на работодателя. Трудовые суды должны быть более доступны для работников, чем обычные.

Большое значение в трудовом процессе должно придаваться побуждению сторон к примирению на всех стадиях процесса, так как отношения сторон основаны на действии трудового договора, заключенного, как правило, на неопределенный, длительный срок. При таких условиях сторонам необходимо стремиться к сохранению социального мира, а суды должны этому способствовать.

Таким образом, как показано в данной работе, исследованию коллективных трудовых споров посвящено немало работ в научной юридической литературе, однако не все возникающие в этой области вопросы и проблемы можно считать разрешенными.

Правоприменительная деятельность по рассмотрению и разрешению коллективных трудовых споров продолжает порождать спорные ситуации<sup>1</sup>.

Статья 37 Конституции Российской Федерации признает «право на коллективные трудовые споры с использованием способов их разрешения, которые

---

<sup>1</sup> Кулагин А. Проблемы разрешения коллективных трудовых споров. // Металлург. - 2019. - № 3. - С. 5-6.

установлены федеральным законом, в частности право на забастовку». В современных условиях назрела необходимость усилить и сделать более эффективными и востребованными применяемые способы внесудебного разрешения коллективных трудовых споров.

Следует нацелить законодателя на создание и обеспечение дополнительных правовых возможностей для мирного их разрешения. В целях недопущения трудовых конфликтов эффективнее перенести центр тяжести на примирительные процедуры. Провозглашённое право работников на забастовку ограничено таким количеством условий согласно ст. 413 Трудового кодекса Российской Федерации, что реальное её проведение на предприятии - задача трудновыполнимая. Такое коллективное действие работников как забастовка, даже если она признана законной, к сожалению, на практике не всегда достигает намеченной цели. Зачастую она приводит к росту социальной напряжённости в обществе и материальным потерям.

В конечном итоге это оказывается не выгодно ни работнику, ни работодателю. По данным Федеральной службы государственной статистики, в первое десятилетие XXI века забастовочные движения были не особенно развиты. Отчасти это связано с экономическим подъемом в стране, а отчасти с вступлением в силу ТК РФ в 2002 году, где было урезано право на забастовку и ужесточены требования к ее проведению.

Новые нормы не привели к тому, что конфликтов стало меньше, просто часть протестов не учитывались в статистике, так как не считались забастовками. Также значительные забастовки состоялись на предприятиях добывающей и энергетической отраслях, АвтоВАЗе, РЖД, заводе «Хайнекен» и др. Основными требованиями работников снова являются улучшение условий труда, соблюдение техники безопасности и повышение заработной платы<sup>1</sup>.

Таким образом, в последние 15 лет наблюдается усиление «наступления» работников на работодателей, в отличие от «обороны» в 90-е годы». Количество и

---

<sup>1</sup> Анохина Н.Е., Нехорошева Е.Б., Гершгорин Э.С. Коллективный трудовой спор: некоторые правовые проблемы. // В сборнике: Наука и молодежь: проблемы, поиски, решения Труды Всероссийской научной конференции студентов, аспирантов и молодых ученых, 2017. - С. 300-304.

качество протестов в России начинает меняться с 2014 года, когда регионы-периферии стали присоединяться к центральным регионам. При этом произошла отработка проведения межрегиональных забастовок и протестов профсоюзными движениями, объединяющими несколько локальных трудовых конфликтов в один.

Нельзя игнорировать и то обстоятельство, что существует категория работников, которые не могут использовать своё конституционное право на забастовку в силу ограничения его законом. При этом сохраняется возможность неисполнения сторонами решения трудового арбитража, поскольку его решения не обеспечены принуждением. В настоящее время соблюдение трудового законодательства становится одним из наиболее приоритетных направлений политики работодателей.

Так, все возрастающая правовая грамотность работников в вопросах трудового права, усиление роли социального партнерства в трудовых отношениях и увеличение контроля со стороны государства по защите прав работников приводят к резкому росту количества трудовых споров, нередко именно коллективных (задержка заработной платы, массовые увольнения и т.д.)<sup>1</sup>. В законодательстве существует механизм разрешения коллективных трудовых споров, но им пользуются редко и не охотно, практика показывает, что изначально данная процедура направлена на подавление намерения работников по защите своих прав.

### **3.2. Коллективные трудовые споры, забастовки и протесты в России: влияние законодательства и правоприменительной практики на их распространенность и применение**

На практике юристы достаточно редко сталкиваются с коллективными трудовыми спорами. Однако понимание структуры таких видов споров, а также распределение «популярности» споров по видам и специфики решений по ним будет нелишним для общего кругозора данных должностных лиц.

---

<sup>1</sup> Щербаков А.В. Проблемы регулирования трудовых споров. // Пробелы в российском законодательстве. Юридический журнал. – 2018. - №5. – С. 19-25.

Ведь ни одно предприятие не застраховано от риска возникновения коллективного трудового спора. Рассмотрим коллективные споры по видам их требований на основе изучения судебной практики.

Закрытое акционерное общество «Форд Мотор Компани» обратилось в суд с исковыми требованиями к забастовочному комитету в составе Астафьева А.Е., Ларёва Д.В., Черницына М.Г., Ткаченко И.В., Мачикина ВВ., Семьянова Д.С., Яшенкова А.В., Захарова СВ., первичной профсоюзной организации «Форд» и с учётом уточнения исковых требований просило суд признать забастовки, приостановленные с 8 часов 40 минут 14 декабря 2015 г. незаконными, обязать ответчиков проинформировать всех работников истца о вынесенном судом решении о признании приостановленных с 8 часов 40 минут 14 декабря 2015 г. забастовок незаконными. В обоснование иска заявителем указано, что в 2014-2015 гг. в ЗАО «Форд» имели место коллективные трудовые споры между работниками и работодателем по поводу условий труда.

6 февраля 2015 г. на конференции № 2 работников ЗАО «Форд» в связи с наличием разногласий сторон коллективного трудового спора по требованиям о расчёте среднего заработка для оплаты времени простоя и установлении срока, за который работодатель доводит до сведения работников решение об объявлении простоя, было принято решение об объявлении забастовки с 8 часов 30 минут 17 марта 2015 г. Указанная забастовка была приостановлена с 8 часов 29 минут 18 марта 2015 г. и возобновлена с 8 часов 30 минут 26 марта 2015 г. С 8 часов 35 минут 26 октября 2015 г. забастовка была вновь приостановлена, возобновлена с 8 часов 30 минут 14 декабря 2015 г. С 8 часов 40 минут 14 декабря 2015 г. забастовка вновь приостановлена.

6 февраля 2015 г. на конференции № 3 работников ЗАО «Форд» в связи с наличием разногласий сторон коллективного трудового спора по требованиям о расчёте среднего дневного заработка для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуски, а также с понуждением работодателя предоставлять работникам включаемые в рабочее время оплачиваемые перерывы принято решение об объявлении забастовки с 8 часов 30 минут 18 марта 2015 г. С 8 часов 29 минут 19

марта 2015 г. указанная забастовка была приостановлена и возобновлена с 8 часов 30 минут 27 марта 2015 г. С 8 часов 35 минут 26 октября 2015 г. забастовка была вновь приостановлена и возобновлена с 8 часов 30 минут 14 декабря 2015 г. С 8 часов 40 минут 14 декабря 2015 г. забастовка была приостановлена.

На конференции работников ЗАО «Форд» № 4, состоявшейся 6 февраля 2015 г., в связи с наличием разногласий сторон коллективного трудового спора по требованиям об организации за счёт работодателя обучения иностранным языкам работников, деятельность которых связана с использованием нерусифицированного программного обеспечения, было принято решение об объявлении забастовки с 8 часов 30 минут 19 марта 2015 г. С 17 часов 02 минут 19 марта 2015 г. эта забастовка была приостановлена и возобновлена с 8 часов 30 минут 13 апреля 2015 г.

С 8 часов 35 минут 26 октября 2015 г. забастовка была вновь приостановлена.

По мнению заявителя, приостановление забастовок произведено с нарушением положений статьи 413 Трудового кодекса Российской Федерации, что свидетельствует об их незаконности. Профсоюзный комитет с момента начала забастовок несколько раз принимал решение о приостановлении забастовок и об их возобновлении, что противоречит принципам разумности и социального партнерства. Кроме того, заявленная профсоюзом численность участников забастовок не соответствует фактическому числу участников. Входящие в состав забастовочного комитета работники продолжали работу в обычном режиме в дни проведения забастовок, что, по мнению заявителя, свидетельствует об отсутствии неурегулированных разногласий между работниками и работодателем по поводу установления и изменения условий труда.

Также профсоюзным комитетом были выпущены и распространены среди работников ЗАО «Форд» информационные листки, в которых работников призывали к неподчинению распоряжениям и локальным актам работодателя в период проведения забастовок с указанием на необходимость подчинения только забастовочному комитету и запрет приступать к работе без разрешения забастовочного комитета, а также с призывами работников, не участвующих в



забастовке, к абсентеизму (отсутствию на рабочем месте и уклонению от исполнения трудовых обязанностей).

В судебном заседании представители ЗАО «Форд» на основании доверенностей Никитенко В.Н. и Семиножникова А.А. исковые требования поддержали в полном объёме, настаивали на их удовлетворении.

Представитель первичной профсоюзной организации Яшенков А.В. и представитель членов забастовочного комитета Яшенкова А.В., Ткаченко И.В., Астафьева А.Е., Ларёва Д.В., Семьянова Д.С. и Черницына М.Г. по доверенности Клевец А.Ю. в судебном заседании требования не признали, возражали против их удовлетворения.

Решением Ленинградского областного суда от 15 января 2016 г. в удовлетворении исковых требований ЗАО «Форд» отказано.

В апелляционной жалобе представитель ЗАО «Форд» по доверенности Семиножникова А.А. просит отменить состоявшееся по делу решение суда и принять новое решение об удовлетворении иска, ссылаясь на те же доводы, что приводились представителями ЗАО «Форд» в суде первой инстанции.

Суд апелляционной инстанции, проверив в соответствии со статьями 327, 327 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации (далее - ГПК РФ) законность и обоснованность решения суда первой инстанции в пределах доводов апелляционной жалобы, не находит оснований для удовлетворения апелляционной жалобы.

Частью 4 статьи 37 Конституции Российской Федерации за гражданами признано право на коллективные трудовые споры с использованием установленных федеральным законом способов их разрешения, включая право на забастовку.

В соответствии с абзацем шестнадцатым статьи 2 Трудового кодекса Российской Федерации обеспечение права на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, а также права на забастовку в порядке, установленном этим кодексом и иными федеральными законами, признаётся одним из основных принципов правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

В силу абзаца тринадцатого статьи 21 Трудового кодекса Российской Федерации одним из основных прав работника является право на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном данным кодексом, иными федеральными законами.

Порядок разрешения коллективных трудовых споров регламентирован главой 61 Трудового кодекса Российской Федерации (статьи 398 - 418).

Часть 1 статьи 398 Трудового кодекса Российской Федерации определяет коллективный трудовой спор как 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.

Забастовка - временный добровольный отказ работников от исполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) в целях разрешения коллективного трудового спора (часть 4 статьи 398 Трудового кодекса Российской Федерации).

Согласно части 1 статьи 401 Трудового кодекса Российской Федерации порядок разрешения коллективного трудового спора состоит из следующих этапов: рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией, рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника и (или) в трудовом арбитраже.

Частью 2 статьи 409 Трудового кодекса Российской Федерации установлено, что если примирительные процедуры не привели к разрешению коллективного трудового спора (статья 406 данного кодекса) либо работодатель (представители работодателя) или работодатели (представители работодателей) не выполняют соглашения, достигнутые сторонами коллективного трудового спора в ходе разрешения этого спора (статья 408 этого же кодекса), или не исполняют решение трудового арбитража, то работники или их представители имеют право приступить к организации забастовки, за исключением случаев, когда в соответствии с частями

первой и второй статьи 413 указанного кодекса в целях разрешения коллективного трудового спора забастовка не может быть проведена.

В соответствии с частями 3, 4 указанной выше нормы участие в забастовке является добровольным. Никто не может быть принуждён к участию или отказу от участия в забастовке. Лица, принуждающие работников к участию или отказу от участия в забастовке, несут дисциплинарную, административную, уголовную ответственность в порядке, установленном названным кодексом, иными федеральными законами.

Забастовку возглавляет представительный орган работников (часть 1 статьи 411 Трудового кодекса Российской Федерации).

В силу части 3 статьи 411 Трудового кодекса Российской Федерации орган, возглавляющий забастовку, имеет право приостановить забастовку.

Для возобновления забастовки не требуется повторное рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией или в трудовом арбитраже. Работодатель и соответствующий государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров должны быть предупреждены в письменной форме о возобновлении забастовки не позднее чем за два рабочих дня, а о возобновлении забастовки, объявленной профессиональным союзом (объединением профессиональных союзов), объединение работодателей, иные представители работодателей, определённые в соответствии со статьёй 34 данного кодекса, и соответствующий государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров должны быть предупреждены в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня.

На основании части 3 статьи 413 Трудового кодекса Российской Федерации забастовка является незаконной, если она была объявлена без учёта сроков, процедур и требований, предусмотренных названным кодексом.

При разрешении спора судом установлено, что 7 ноября 2014 г. на конференциях № 2, 3 и 4 работников ЗАО «Форд» были утверждены требования к работодателю, связанные: - с расчётом среднего заработка для оплаты времени простоя и установлении срока, за который работодатель доводит до сведения

работников решение об объявлении простоя (конференция № 2); - с расчётом среднего дневного заработка для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска, а также с понуждением работодателя предоставлять работникам включаемые в рабочее время оплачиваемые перерывы (конференция № 3); - с организацией за счёт работодателя обучения иностранным языкам работников, деятельность которых связана с использованием нерусифицированного программного обеспечения (конференция № 4).

Примирительные процедуры не привели к урегулированию возникших коллективных трудовых споров.

6 февраля 2015 г. на конференциях № 2, 3, 4 работников ЗАО «Форд» приняты решения об объявлении и проведении забастовок по возникшим коллективным трудовым спорам с предполагаемым количеством участников 800 человек с 8 часов 30 минут 17 марта 2015 г., с 8 часов 30 минут 18 марта 2015 г., с 8 часов 30 минут 19 марта 2015 г. соответственно.

Кроме того, 6 февраля 2015 г. на заседании профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации «Форд» принято решение о создании забастовочного комитета на все предстоящие забастовки, объявленные 6 февраля 2015 г. на конференциях работников ЗАО «Форд» (№ 2, 3, 4), из состава профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации «Форд», в который были включены Астафьев А.Е., Ларёв Д.В., Черницын М.Г., Ткаченко ИВ., Мачикин ВВ., Семьянов Д.С, Яшенков А.В., Захаров СВ.

Судом также установлено, что в период с 11 марта по 20 апреля 2015 г. профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации ЗАО «Форд» выпускались и распространялись среди работников предприятия информационные листки, содержащие сведения о продолжении забастовок и о достигнутых результатах, о требованиях работников и ходе переговоров с работодателем, объяснялись причины применения такой крайней меры разрешения трудового конфликта, как забастовка. Работникам, находящимся в простое, разъяснялся порядок их действий, а работникам, выведенным из простоя, предлагалось присоединиться к забастовке.

Впоследствии объявленные 6 февраля 2015 г. на конференциях работников ЗАО «Форд» забастовки неоднократно приостанавливались и возобновлялись забастовочным комитетом. В частности, в последний раз, 22 октября 2015 г., работодатель уведомлялся о приостановлении с 8 часов 35 минут 26 октября 2015 г. забастовки, объявленной 6 февраля 2015 г. на конференции работников ЗАО «Форд» № 4, и 14 декабря 2015 г. - о приостановлении с 8 часов 40 минут 14 декабря 2015 г. забастовок, объявленных на конференциях работников ЗАО «Форд» 6 февраля 2015г.

Разрешая заявленные ЗАО «Форд» требования, суд первой инстанции с учётом приведённых выше положений трудового законодательства, регулирующих спорные отношения, оценил представленные сторонами доказательства по правилам статьи 67 ГПК РФ и пришёл к выводу об отсутствии предусмотренных статьёй 413 Трудового кодекса Российской Федерации оснований для признания незаконными забастовок, решения об объявлении и проведении которых были приняты на конференциях работников ЗАО «Форд» 6 февраля 2015 г. При этом суд первой инстанции обоснованно исходил из того, что до объявления забастовок на конференциях работников ЗАО «Форд» № 2, 3 и 4, состоявшихся 6 февраля 2015 г., между сторонами коллективных споров были проведены обязательные в силу статьи 401 Трудового кодекса Российской Федерации примирительные процедуры, решения об объявлении и проведении забастовок приняты при наличии необходимого кворума и за эти решения проголосовало более половины участников конференций работников ЗАО «Форд». В принятых на конференциях решениях о начале забастовок указаны в соответствии со статьёй 410 Трудового кодекса Российской Федерации: перечень разногласий сторон коллективных споров, являющийся основанием для объявления и проведения забастовок, дата и время их начала, предполагаемое число участников забастовок, орган, возглавляющий забастовку, состав представителей работников, уполномоченных на участие в примирительных процедурах, а также предложения по минимуму необходимых работ, выполняемых в период проведения забастовок. О начале забастовок работодатель был предупреждён в письменной форме более чем за пять рабочих

дней, забастовки начаты не ранее пяти дней и не позднее двух месяцев с момента принятия решений об их проведении.

Суд также сделал правильный, основанный на положениях части 3 статьи 411 Трудового кодекса Российской Федерации вывод о правомерности приостановления забастовок забастовочным комитетом как органом, их возглавляющим, с возможностью повторного возобновления без проведения примирительных процедур.

О возобновлении приостановленных забастовок работодатель был уведомлен забастовочным комитетом в каждом случае не позднее чем за два рабочих дня, что соответствует требованиям части 3 статьи 411 Трудового кодекса Российской Федерации. Суд первой инстанции обоснованно не согласился с доводами представителей ЗАО «Форд» о том, что неоднократность приостановления забастовок в отсутствие в Трудовом кодексе Российской Федерации нормы, прямо устанавливающей такое право забастовочного комитета, влечёт за собой признание приостановленных забастовок незаконными. Суд указал, что Трудовой кодекс Российской Федерации, часть 6 статьи 410 которого предусматривает возможность лишь однократного проведения предупредительной забастовки за всё время рассмотрения коллективного трудового спора примирительной комиссией, не содержит такого же ограничения в отношении права органа, возглавляющего забастовку, приостановить уже начавшуюся забастовку, следовательно, забастовка может приостанавливаться и возобновляться неоднократно.

Проанализировав содержание информационных листов, которые были распространены профсоюзным комитетом среди работников предприятия в период с 11 марта по 20 апреля 2015 г. (11, 16, 23, 30 марта 2015 г., 7, 13, 20 апреля 2015 г.), суд первой инстанции сделал правильный вывод об отсутствии в них признаков злоупотребления правом со стороны профсоюзного комитета и принуждения всех работников предприятия к участию в забастовках, указав, что в этих листках содержится справочная информация о продолжении забастовок и о достигнутых результатах, о причинах применения такой крайней меры при разрешении

коллективного спора, как забастовка, разъяснён порядок действий работников, находящихся в простое.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации находит приведённые выше выводы суда мотивированными, подтверждёнными представленными сторонами и исследованными судом доказательствами. Доводы апелляционной жалобы о том, что при отсутствии в Трудовом кодексе Российской Федерации нормы, устанавливающей ограничения по количеству приостановлений и возобновлений забастовки, следует по аналогии применять положения части 6 ст. 410 Трудового кодекса Российской Федерации, согласно которой в период рассмотрения коллективного трудового спора примирительной комиссией работниками может быть однократно проведена часовая предупредительная забастовка, являются несостоятельными. Представителями ЗАО «Форд» ошибочно истолкованы нормы материального права, регулирующие спорные отношения.

Иные доводы апелляционной жалобы, в частности о несоответствии заявленной профсоюзом численности участников забастовок фактическому числу участников, о продолжении членами забастовочного комитета выполнения своих трудовых обязанностей в период проведения забастовок и о формальном характере предмета коллективного трудового спора, аналогичны доводам, которые приводились представителями истца в суде первой инстанции в подтверждение своей позиции по делу. Эти доводы судом первой инстанции правомерно признаны несостоятельными<sup>1</sup>.

Таким образом, решение суда первой инстанции является законным и обоснованным. Судебной коллегией по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации не установлено предусмотренных статьёй 330 ГПК РФ оснований для его отмены по доводам апелляционной жалобы.

---

<sup>1</sup> Определение Ленинградского областного суда (Ленинградская область) № 33-5122/2016 от 22 октября 2016 г. по делу № 33-5122/2016.

### 3.3 Международные стандарты примирительных процедур разрешения коллективных трудовых споров

Необходимо также остановиться на международных стандартах примирительных процедур разрешения коллективных трудовых споров.

Международная организация труда (МОТ), как утверждается в работе: «Урегулирование споров о правах» - организация, специально созданная для решения задач по вопросам труда, нормотворческая деятельность которой, заключается в принятии конвенций и рекомендаций<sup>1</sup>.

Следует отметить, что международно-правовое регулирование коллективных трудовых споров носит весьма общий характер. За время своего существования МОТ так и не смогла принять специальную конвенцию, посвященную порядку разрешения коллективных трудовых споров. Однако сложившемуся положению существует объяснение. Так, Лушникова М.В.<sup>2</sup> отмечает, что слишком широкий диапазон примирительно-третейских, арбитражных и судебных процедур разрешения трудовых споров, исторически сложившийся в национальном законодательстве государств, не позволяет «остановиться на некой универсальной» модели, которую могли бы признать многие страны.

К актам МОТ, затрагивающим вопросы, непосредственно касающиеся порядка разрешения коллективных трудовых споров, можно отнести: Конвенцию 1947 г. о праве на объединение и регулирование трудовых конфликтов вне метрополии (№ 84)<sup>3</sup>, Рекомендацию 1951 г. о коллективных договорах (№ 91)<sup>4</sup>, Рекомендацию 1951

---

<sup>1</sup> Giadstone A. Settlement of Disputes over Rights //Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialized Market Economies. Ed. R. Blanpain, C. Engels, the Hague-London-Boston, 1998. – P.505.

<sup>2</sup> Лушникова М.В. Курс трудового права: Учебник: В 2 т. Т. 2. Коллективное трудовое право. Индивидуальное трудовое право. Процессуальное трудовое право. / М.В. Лушникова, А.М. Лушников. – М.: Статут, 2019. – 1151 с.

<sup>3</sup> Конвенция № 84 Международной организации труда О праве на объединение и регулировании трудовых конфликтов на территориях вне метрополии (Принята в г. Женеве 11.07.1947 на 30-ой сессии Генеральной конференции МОТ). [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://www.conventions.ru/view\\_base.php?id=21371](http://www.conventions.ru/view_base.php?id=21371)

<sup>4</sup> Рекомендация N 91 Международной организации труда "О коллективных договорах" (Принята в г. Женеве 29.06.1951 на 34-ой сессии Генеральной конференции МОТ) из информационного банка "Международное право". [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=INT&n=16213#08168089166926356>



г. о добровольном примирении и арбитраже (№ 92)<sup>1</sup>, Конвенцию и Рекомендацию 1981 г. о содействии коллективным переговорам (№ 154<sup>2</sup> и № 163<sup>3</sup>).

Анализ положений данных конвенций и рекомендаций позволяет определить минимальные (международные) стандарты разрешения коллективных трудовых споров:

1. Разрешение споров мирным путем. Следует отметить, что нормотворческая деятельность МОТ в рамках коллективных трудовых споров направлена на их мирное разрешение. Так, в соответствии со ст. 4 и 6 Рекомендации № 92 сторонам рекомендуется воздерживаться от забастовок и локаутов в течение всего времени ведения переговоров о примирении, а также рассмотрения вопроса арбитражным органом.

2. Равенство сторон при разрешении коллективных трудовых споров. Так, в соответствии с ч. 2 ст. 7 Конвенции МОТ «О праве на объединение и регулировании трудовых конфликтов на территориях вне метрополии» № 84 представители заинтересованных работодателей и работников, включая представителей их соответствующих организаций, где таковые существуют, привлекаются, поскольку это возможно, к работе этого органа в такой форме и мере, в какой это будет определено компетентным органом власти, но, во всяком случае, в равном количестве и на равных правах.

В ст. 2 Рекомендации № 92 «О добровольном примирении и арбитраже» содержится положение о том, что в каждый орган по добровольному примирению, создаваемый на смешанной основе, должно входить равное число представителей от работодателей и от работников. Помимо этого, в ч. 2 ст. 3 данной Рекомендации определено, что должны приниматься меры, направленные на то, чтобы примирительная процедура могла начаться по инициативе любой из участвующих в конфликте сторон.

---

<sup>1</sup> Рекомендация МОТ "О добровольном примирении и арбитраже" № 92, 1951 г. // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1919 - 1956. Т. I. Женева: Международное бюро труда. - 1991. - С.1045- 1046.

<sup>2</sup> Конвенция N 154 Международной организации труда "О содействии коллективным переговорам" [рус., англ.] (Заключена в г. Женеве 19.06.1981) из информационного банка "Международное право"[Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=INT&n=4081#046883549367969146>

<sup>3</sup> Рекомендация Международной Организации Труда № 163 о содействии коллективным переговорам (1981 г.)/ [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://continent-online.com/Document/?doc\\_id=1021150](http://continent-online.com/Document/?doc_id=1021150)

Следует также особо подчеркнуть, что организации работников и работодателей пользуются защитой против вмешательства со стороны друг друга в создании и деятельности организаций и управля ими. Данное положение отражено в ст. 2 Конвенция № 98 «О применении принципов права на объединение в профсоюзы и на ведение коллективных переговоров».

3. Оперативность при разрешении споров. Следует отметить, что в отдельных актах МОТ содержится прямое указание на необходимость оперативного разрешения коллективного трудового спора. Так, в ч. 1 ст. 3 Рекомендации № 92 указывается, что примирительная процедура должна быть бесплатной и оперативной; сроки, которые могут устанавливаться национальным законодательством, должны определяться заранее и сводиться к минимуму.

4. Закрепление особого статуса представителей сторон при разрешении коллективного трудового спора. Необходимо отметить, что нормы, закрепленные в актах МОТ, касающихся деятельности представителей работников и работодателей, можно разделить на три группы:

а) определяющие права представителей. В соответствии со ст. 2 Конвенции МОТ «О свободе объединений и защите права объединяться в профсоюзы» № 87<sup>1</sup> работники и работодатели имеют право создавать по своему выбору организации без предварительного на то разрешения, а также право вступать в такие организации на единственном условии подчинения уставам этих последних. В ст. 3 указанной Конвенции закреплено право организации работников и работодателей на разработку собственных уставов и административных регламентов, свободного выбора своих представителей, организации собственного аппарата и собственной деятельности и формулировании собственной программы действий. Кроме того, государственные органы воздерживаются от всякого вмешательства, способного ограничить это право или воспрепятствовать его законному осуществлению (6, ч. 2 ст. 3).

---

<sup>1</sup> Конвенции МОТ «О свободе объединений и защите права объединяться в профсоюзы» № 87. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://www.conventions.ru/view\\_base.php?id=270](http://www.conventions.ru/view_base.php?id=270)

б) закрепляющие определенный уровень защиты представителей при осуществлении их функций. Так, в ст. 2 Конвенции МОТ «О применении принципов права на объединение в профсоюзы и на ведение коллективных переговоров» № 98<sup>1</sup> определено, что организации работников и работодателей пользуются защитой против любого вмешательства со стороны друг друга или в создание и деятельность организаций и управление ими.

Ч. 2 ст. 3 Конвенции «О свободе объединений и защите прав объединяться в профсоюзы» № 87 содержит важнейший принцип невмешательства государственной власти в деятельность представителей работников и работодателей. В ст. 4 данной Конвенции содержится также указание на то, что организации работников и работодателей не подлежат роспуску или временному запрещению в административном порядке.

Следует оговориться, что защита представителей работодателей и работников не может по своей сути быть «зеркальной». Данное положение вызвано тем, что работники, а, соответственно, и их представители являются экономически и социально незащищенной стороной трудовых отношений, что, в свою очередь, порождает необходимость установления более высокого уровня защиты их прав и интересов. Так, например, в соответствии со ст. 1 Конвенции «О защите прав представителей работников на предприятии и предоставляемых им возможностях» № 135<sup>2</sup> представители работников на предприятии пользуются защитой от любого действия, которое может нанести им ущерб, включая увольнение, основанное на их статусе, или на их деятельности в качестве представителей работников, или на их членстве в профсоюзе, или на их участии в профсоюзной деятельности в той мере, в какой они действуют в соответствии с существующим законодательством или коллективными договорами или другими согласованными условиями.

---

<sup>1</sup> Конвенция МОТ "О применении принципа права на организацию и на ведение коллективных переговоров" № 98. 1949. // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1919 - 1956. Т. I. Женева: Международное бюро труда. - 1991. - С.1010-1014.

<sup>2</sup> Конвенция N 135 Международной организации труда О защите прав представителей работников на предприятии и предоставляемых им возможностях (заключена в г. Женеве 23.06.1971). [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://sudact.ru/law/konventsia-n-135-mezhdunarodnoi-organizatsii-truda-o/>

5. Возложение на государственные органы определенных функций по содействию в разрешении коллективных трудовых споров.

Отметим, что наиболее широкий объем обязанностей государства в области участия в разрешении трудовых споров предусмотрен МОТ в отношении территорий, находящихся вне метрополий.

Анализ содержания конвенций и рекомендаций МОТ позволяет определить следующие минимальные стандарты несудебного разрешения коллективных трудовых споров:

1. Разрешение споров мирным путем;
2. Равенство сторон при разрешении коллективных трудовых споров;
3. Оперативность при разрешении споров;
4. Закрепление особого статуса представителей сторон при разрешении коллективного трудового спора;

5. Возложение на государственные органы определенных функций по содействию в разрешении коллективных трудовых споров.

Следует также обратить особое внимание на то, что все меры по государственному содействию в разрешении коллективных трудовых споров, в соответствии с актами МОТ, осуществляются таким образом, чтобы ограничить вмешательство государственных органов в деятельность представителей сторон.

## **Заключение**

Таким образом, в результате проведенного исследования были сформированы следующие выводы:

Коллективный спор, возникающий на основании трудовой деятельности, определяется как нерешенные разногласия между руководством предприятия и подчиненными по поводу изменений в условиях труда, нарушений пунктов имеющихся договоров либо внесения корректировок в последние.

Исходя из общего содержания норм Трудового кодекса, к таким спорам относят любые противоречия между работодателем и подчиненными, которые: а) возникли из трудовых отношений; б) переданы на рассмотрение уполномоченному органу.

Таким образом, предметом подобных споров являются законно установленные интересы и правомочия коллектива той или иной организации.

Законодательство о трудовых спорах достаточно велико по объему, в него входят как международные акты, так и законодательные акты России; оно может быть поделено на несколько групп:

Первая группа – это международные нормативно-правовые акты. Существует большое количество конвенций, которые могут рассматривать споры между работниками и работодателями. Все документы приняты несколькими странами одновременно, в том числе и Россией, поэтому могут регулировать подобные отношения, а также в случае непредвиденных обстоятельств гарантировать работнику обращение в международный суд по правам человека.

Во вторую группу входит законодательство Российской Федерации. В первую очередь необходимо отметить Конституцию РФ. Помимо этого, существует большое количество федеральных законов, которые регламентируют порядок взаимоотношений между работниками и работодателями. Огромное количество законов и подзаконных актов также рассказывает о порядке того, как

осуществляются решения по подобным спорам. Коллективным спорам посвящена глава 61 ТК РФ. Также к законодательной базе регулирования коллективных трудовых споров относятся Постановления Минтруда РФ, а также ряд федеральных законов. Также к законодательным актам, регулирующим разрешение коллективных трудовых споров, относятся, помимо ТК РФ, ГК РФ, ГПК РФ, НК РФ.

С одной стороны коллективного трудового спора выступают коллективы работников:

- члены профсоюзной организации;
- объединение работников компании по отраслевому признаку;
- отдельное подразделение предприятия;
- трудящиеся, действующие в защиту общих интересов.

С другой стороны возникших противоречий всегда выступает работодатель. При этом, может иметь место и признак коллективности. Так, например, это могут быть объединения работодателей одной отрасли производства. Возможно образование союзов и по территориальному признаку, например, одного региона Российской Федерации.

Государственными органами по урегулированию коллективных трудовых споров являются федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по оказанию государственных услуг в сфере урегулирования коллективных трудовых споров, и органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации, участвующие в урегулировании коллективных трудовых споров.

Стремительное развитие общественных отношений привело к существенному ускорению темпа жизни. Указанные процессы, в свою очередь, продемонстрировали неспособность судебной системы и других традиционных институтов разрешения конфликтов эффективно выполнять возложенную на них функцию, что стало толчком для развития альтернативных способов разрешения споров (таких как переговоры, арбитраж, третейские суды, медиация).

Значение примирительных процедур при разрешении коллективных трудовых споров поясняет Трудовой кодекс (Ст. 398). Под ними подразумевается

рассмотрение разногласий, к которому участники спора привлекают либо примирительную комиссию, либо трудовых арбитров или посредников.

Использование примирительных процедур для разрешения коллективного трудового спора получило практически всемирное признание. Сущность данных процедур сводится к трем основным формам: разрешение спора самими сторонами без участия посторонних лиц (применяется в законодательстве большинства постсоветских стран (в частности, ТК Республики Беларусь, ТК Республики Молдова, ТК РФ, ТК Азербайджанской Республики и др.)); образование примирительной комиссии и попытка сторон урегулировать спор самостоятельно; примирение с участием посредника и / или трудовой арбитраж.

Указанные формы сочетаются различным образом. В одних странах стороны вынуждены сразу обращаться к посреднику, в других они обязаны провести предварительные переговоры по примирению без участия посредников и арбитров.

Особенностью моделей примирительных процедур в большинстве постсоветских стран является использование всех трех форм.

Примирительные процедуры проводятся в органах по добровольному примирению, принципы создания и функционирования которых установлены Рекомендацией МОТ №92 о добровольном примирении и арбитраже.

Представляется целесообразным выделять следующие этапы (стадии) примирительной процедуры разрешения коллективных трудовых споров:

- непосредственно примирительную процедуру;
- примирительно-посредническую процедуру;
- примирительно-третейскую процедуру.

Среди основных общих принципов примирительных процедур решения трудовых споров следует отнести следующие: законность; социальная справедливость; равенство сторон; правомочность сторон и их представителей; независимость примирительных органов; коллегиальность; разумность и достаточность сроков для выработки взаимоприемлемого решения по существу спора; оперативность, простота, доступность примирительных процедур; обязательства сторон употреблять запрещенные законодательством меры для

разрешения разногласий; бесплатность для сторон примирительных процедур; примирительная направленность деятельности органов по разрешению трудовых споров; обязательность соглашения, достигнутого во время примирительной процедуры. Кроме того, следует выделять специальные принципы, которые присущи отдельно примирительных процедур решения коллективных трудовых споров и примирительных процедур разрешения индивидуальных трудовых споров.

Следует отметить, что международно-правовое регулирование коллективных трудовых споров носит весьма общий характер. Анализ содержания конвенций и рекомендаций МОТ позволил определить следующие минимальные стандарты внесудебного разрешения коллективных трудовых споров:

1. Разрешение споров мирным путем;
2. Равенство сторон при разрешении коллективных трудовых споров;
3. Оперативность при разрешении споров;
4. Закрепление особого статуса представителей сторон при разрешении коллективного трудового спора;
5. Возложение на государственные органы определенных функций по содействию в разрешении коллективных трудовых споров.

Следует также обратить особое внимание на то, что все меры по государственному содействию в разрешении коллективных трудовых споров, в соответствии с актами МОТ осуществляются таким образом, чтобы ограничить вмешательство государственных органов в деятельность представителей сторон.

Примирительные процедуры включают рассмотрение коллективного трудового спора:

1. Примирительной комиссией (этот этап обязателен для сторон коллективных трудовых споров) – ст. 402 ТК РФ;
2. Привлеченным независимым посредником – ст. 403 ТК РФ;
3. Сформированным трудовым арбитражем – ст. 404 ТК РФ.

Примирительная комиссия определена в ТК РФ как временная инстанция, в которой представители работодателя договариваются с представителями коллектива



трудящихся в случае возникновения недопонимания между сторонами или трудового спора.

Институт посредничества представляет собой наиболее прогрессивную сферу деятельности в рамках трудового законодательства, чье практическое полезное значение невозможно переоценить.

Как показывает мировой опыт, медиация является наиболее приемлемым, удобным и действенным способом разрешения споров в системе альтернативных методов решения споров, который позволяет решать от 70 % до 90 % проблем конфликтного характера в различных сферах общественных отношений.

Медиацией является альтернативная (внесудебная) процедура урегулирования споров (преимущественно частноправовых) путем переговоров сторон с помощью независимого и нейтрального посредника (медиатора).

Отметим, что в настоящее время недостаточно разработаны вопросы административной и материальной ответственности за нарушение законодательно установленного порядка разрешения коллективных трудовых споров, правового положения субъектов коллективных споров, ограниченно освещается процедура разрешения споров примиряющими органами.

В настоящее время серьезные проблемы существуют в трудовом законодательстве при разрешении трудовых споров. Часто они длятся несколько месяцев, и даже лет. Это повышает уровень социальной напряженности в обществе и снижает доверие к органам власти.

Основные причины такого состояния трудовых отношений:

- правовой нигилизм работодателей и работников;
- несовершенство механизма досудебного рассмотрения трудовых споров;
- неурегулированность отношений представительства интересов работников при рассмотрении трудовых споров;
- неприспособленность гражданского судопроизводства для разрешения трудовых споров.

Несовершенство механизма досудебного рассмотрения трудовых споров состоит в том, что работник перед обращением в суд обязан пройти стадию

разрешения его трудового спора в комиссии по рассмотрению трудовых споров. Такие комиссии избираются на общем собрании (конференции) трудового коллектива организации. Как показала практика, деятельность таких комиссий неэффективна. На процесс их формирования большое влияние оказывают работодатели (их представители).

Целесообразно, чтобы комиссии по трудовым спорам создавались на паритетной основе работодателями и профсоюзами, необходимо на уровне организации в полной мере включить в действие механизм социального партнерства.

Очень важной проблемой, требующей незамедлительного решения, является необходимость внесения изменений в правовые нормы института представительства по защите интересов работников при разрешении трудовых споров. Уполномоченный профсоюза должен быть наделен правом представительства интересов работников, состоящих в профсоюзе, без специального оформления представительства, предусмотренного гражданским процессуальным законодательством.

Необходимо наделить профсоюзы правом инициирования трудовых споров работников без обращения их за защитой в профсоюз, а в органах по рассмотрению трудовых споров уполномоченный профсоюза должен представить только доказательства нарушения трудового права работника и его членства в профсоюзе. Работник, конечно же, должен иметь право, как отказаться от ведения профсоюзом трудового спора в его защиту, так и представлять лично свои интересы в споре.

Длительность сроков разрешения трудовых споров в настоящее время связана в основном с непригодностью гражданского судопроизводства для рассмотрения такого рода дел.

В связи с тем, что трудовые отношения носят специфический характер, связанный с подчиненностью одного субъекта правоотношений другому, не все принципы гражданского судопроизводства могут применяться к рассмотрению трудовых споров.

Процедура рассмотрения трудовых дел должна быть более быстрой; должны отсутствовать некоторые формальности, присущие гражданскому процессу; судам следовало бы проявлять большую инициативу в ведении судебного процесса, привлечении доказательств. Трудовой процесс должен иметь специфические особенности в отношении представительства сторон, распределения бремени доказывания, оценки доказательств. Обязанность доказывания виновности работника в большей степени должна возлагаться на работодателя. Трудовые суды должны быть более доступны для работников, чем обычные.

Правоприменительная деятельность по рассмотрению и разрешению коллективных трудовых споров продолжает порождать спорные ситуации. В современных условиях назрела необходимость усилить и сделать более эффективными и востребованными применяемые способы внесудебного разрешения коллективных трудовых споров.

Следует нацелить законодателя на создание и обеспечение дополнительных правовых возможностей для мирного их разрешения. В целях недопущения трудовых конфликтов эффективнее перенести центр тяжести на примирительные процедуры.

## Список используемой литературы

### Нормативные правовые акты

1. Конституция РФ. Принята на всенародном голосовании от 12 декабря 1993 (с учетом поправок, внесенных Законом Российской Федерации о поправке к Конституции Российской Федерации от 5 февраля 2014 г. № 2-ФКЗ) // Российская газета. - 1993. – 21 дек.

2. Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах: Одобрен Генеральной Ассамблеей ООН 19 декабря 1966. // United Nations, Treaty Series. - vol. 993. - p 35-43.

3. Конвенция МОТ "О свободе ассоциации и защите права на организацию" № 87. 1949. // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1919 - 1956. Т. I. Женева: Международное бюро труда. - 1991. - С. 859-864.

4. Конвенция МОТ "О применении принципа права на организацию и на ведение коллективных переговоров" № 98. 1949. // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1919 - 1956. Т. I. Женева: Международное бюро труда. - 1991. - С.1010-1014.

5. Рекомендация МОТ "О добровольном примирении и арбитраже" № 92, 1951 г. // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1919 - 1956. Т. I. Женева: Международное бюро труда. - 1991. - С.1045- 1046.

6. Рекомендация МОТ "О рассмотрении жалоб на предприятия с целью их разрешения" № 130. 1967. // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1957 - 1990. Т. II. Женева: Международное бюро труда. - 1991. - С. 1525-1529.

7. Руководство по ведению коллективных переговоров и урегулированию трудовых споров в сфере государственной службы. Департамент отраслевой деятельности. Группа технической поддержки по вопросам достойного труда и Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии. МОТ. - 2013. - 172 с

8. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30 ноября 1994 № 51-ФЗ (принят Гос. Думой 21 октября 1994 г.) // Собрание законодательства РФ. - 1994. – № 32. – Ст. 3301.

9. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 № 197-ФЗ (принят Гос. Думой 21 декабря 2001 г.) // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2002. – № 1 (часть 1). – Ст.3.

10. Федеральный закон от 12 января 1996. № 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" // Собрание законодательства РФ. - 1996. - № 3. - ст. 148.

11. Федеральный закон от 1 мая 1999. № 92-ФЗ “О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально - трудовых отношений” // Собрание законодательства РФ. - 1999. - № 18. - ст. 2218.

12. Федеральный закон от 27 ноября 2002 №156-ФЗ “Об объединениях работодателей” // Собрание законодательства РФ. - 2002. - № 48. - Ст. 4741.

13. Федеральный закон от 24 июля 2002. №102-ФЗ "О третейских судах в Российской Федерации" // Собрание законодательства РФ. - 2002. - № 3. - Ст. 3019.

14. Федеральный закон от 19 июня 2004 № 54-ФЗ "О собраниях, митингах, демонстрациях, шествиях и пикетированиях" // Собрание законодательства РФ. - 2004. - № 25. - Ст. 2485.

15. Федеральный закон от 27 июля 2010 №193-ФЗ "Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)" // Собрание законодательства РФ. - 2010. - N 31. - Ст. 4162.

16. Постановление Правительства РФ от 6 апреля 2004. № 156 “Вопросы федеральной службы по труду и занятости” // Собрание законодательства РФ. - 2004. - №15. - Ст.1448.

17. Постановление Правительства РФ от 30 июня 2004. № 324 “Положение о Федеральной службе по труду и занятости” // Собрание законодательства РФ. - 2004. - № 28. - Ст. 2901.

18. Постановление Правительства РФ от 17 декабря 2002. 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"// Собрание законодательства РФ. - 2002. - N 51. - Ст. 5090.

19. Постановление Правительства РФ от 6 апреля 2004. № 156 “Вопросы федеральной службы по труду и занятости” // Собрание законодательства РФ. - 2004. - №15. - Ст.1448.

20. Постановление Правительства РФ от 30 июня 2004. № 324 “Положение о Федеральной службе по труду и занятости” // Собрание законодательства РФ. - 2004. - № 28. - Ст. 2901.

21. Закон СССР «О порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов)» от 9 октября 1989 // Ведомости Верховного Совета СССР. - 1989. - Ст. 342 (утратил силу)

22. Федеральный закон Российской Федерации "О коллективных договорах и соглашениях" от 11 марта 1992. // Ведомости Съезда народных депутатов Российской Федерации. - 1992. - № 17. - Ст. 890 (утратил силу)

23. Федеральный закон Российской Федерации от 23 ноября 1995 г. № 175-ФЗ "О порядке разрешения коллективных трудовых споров"//Собрание законодательства РФ. - 1995.- N48. - Ст. 4557 (утратил силу)

24. Постановление Правительства Российской Федерации от 15 апреля 1996. № 468 "О службе по урегулированию коллективных трудовых споров"// Собрание законодательства РФ. - 1996. - №17. - Ст. 1999 (утратил силу).

25. Постановление Минтруда РФ от 14 августа 2002 г. № 57 "Об утверждении Рекомендаций об организации работы по рассмотрению коллективного трудового спора примирительной комиссией" // Бюллетень Министерства труда и социального развития Российской Федерации. - 2002. - № 8.

26. Постановление Минтруда РФ от 14 августа 2002. № 58 "Об утверждении Рекомендаций об организации работы по рассмотрению коллективного трудового спора с участием посредника" // Бюллетень Министерства труда и социального развития Российской Федерации. - 2002. - № 8.

27. Постановление Минтруда РФ от 14 августа 2002. N 59 "Об утверждении Рекомендаций об организации работы по рассмотрению коллективного трудового спора в трудовом арбитраже"// Бюллетень Министерства труда и социального развития Российской Федерации. - 2002. - № 8.

28. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 22 сентября 2014 г. N 654н (ред. от 20.06.2016) "Об утверждении Административного регламента предоставления Федеральной службой по труду и занятости государственной услуги по содействию в урегулировании 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, когда в соответствии с законодательством Российской Федерации в целях разрешения коллективного трудового спора забастовка не может быть проведена". // Бюллетень Министерства труда и социального развития Российской Федерации. – 2014. - №9.

29. Приказ Минтруда России от 22.07.2019 N 516н "О признании утратившим силу приказа Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 22 сентября 2014 г. N 654н "Об утверждении Административного регламента предоставления Федеральной службой по труду и занятости государственной услуги по содействию в урегулировании 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, когда в соответствии с законодательством Российской Федерации в целях разрешения коллективного трудового спора забастовка не может быть проведена" и внесенных в него изменений". [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_336875/#dst100008](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_336875/#dst100008)

30. Приказ Минкомсвязи России от 28.12.2016 N 719 Об утверждении Перечня минимума необходимых работ (услуг), обеспечиваемых в период проведения забастовок в организациях (филиалах, представительствах) в сфере

информационных технологий, электросвязи, почтовой связи, массовых коммуникаций и средств массовой информации. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://legalacts.ru/doc/prikaz-minkomsvjazi-rossii-ot-28122016-n-719-ob-utverzhenii/>

31. Постановление Правительства Москвы от 11.09.2001 n 840-ПП О создании учреждения трудовой арбитражный суд для разрешения коллективных трудовых споров. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.lawmix.ru/mskzk/37850>

32. Закон Республики Молдова от 14 июня 2007 года № 134-XVI О медиации. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [https://online.zakon.kz/Document/?doc\\_id=30592599#pos=0;0](https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=30592599#pos=0;0)

### **Специальная литература**

33. Giadstone A. Settlement of Disputes over Rights //Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialized Market Economies. Ed. R. Blanpain, C. Engels, the Hague-London-Boston, 1998. –505 p.

34. Goldman A., Corrada L.. International Encyclopaedia for Labour Law and Industrial Relations. - Frederick : Kluwer, 2009. –573 p.

35. Industrial Conflict Resolution in Market Economies. A study of Australia, the Federal Republic of Germany, Italy, Japan and the USA. Ed. T. Hanami, R. Blanpain. Deventer. – Boston, 2009. –136 p.

36. Kilpatrick C. UK Report for the Project to Study Conciliation, Mediation and Arbitration. - London, 2002. –114 p.

37. Lewis R. Strike-Free Deals and Pendulum Arbitration. Vol. 28. No 1. March 2010. – P.41-42.

38. Абдуллаев Э. Э. Защита трудовых прав граждан Российской Федерации методами прокурорского реагирования // Трудовое право в России и за рубежом. — 2015. — № 3. — С. 43–48.

39. Абрамова О. В. Защита трудовых прав работников // Трудовое право. — 2014. — № 6. — С. 33–34.



40. Александров Н. Г. Трудовое правоотношение / Н. Г. Александров. — М. : Проспект, 2016. — 344 с.
41. Анисимов Л.Н. Трудовой договор и индивидуальные трудовые споры / Л.Н. Анисимов. — М.: ВЛАДОС, 2005. — 400 с.
42. Анохина Н.Е., Нехорошева Е.Б., Гершгорин Э.С. Коллективный трудовой спор: некоторые правовые проблемы. // В сборнике: Наука и молодежь: проблемы, поиски, решения Труды Всероссийской научной конференции студентов, аспирантов и молодых ученых, 2017. - С. 300-304.
43. Анцупов А.Я. Конфликтология. Учебник для ВУЗов, 3-е издание / А.Я. Анцупов. — СПб.: Питер, 2007. — 496 с.
44. Барбашова Т. П. Роль государственного надзора и контроля в защите трудовых прав работников / Т. П. Барбашова. — М.: Р. Велент, 2017. — 207с.
45. Барышникова Т. Ю. Формы и способы защиты трудовых прав и охраняемых законом интересов в российском трудовом праве : дис. ... канд. юрид. наук. — Ярославль, 2015. — 235 с.
46. Бессарабов В. Г. Защита российской прокуратурой прав и свобод человека и гражданина / В. Г. Бессарабов, К. А. Кашаев. — М.: Городец, 2017. — 464 с.
47. Богданов Ю. Трудовые споры. Правозащитная работа профсоюза / Ю. Богданов. — М.: Социальная защита, 2010. — 105 с.
48. Бондарев В. Г. Социальное партнерство и трудовой конфликт в современной России // Вестник Санкт-Петербургского гос. ун-та. Сер. 6. — 2018. — № 4. — С. 89–101.
49. Галиева Р. Ф. Основопологающие принципы трудового законодательства (по материалам парламентских слушаний) // Юрист. — 2018. — № 3. — С. 53–55.
50. Герасимова Е. Законодательство России о коллективных трудовых спорах и забастовках: проблемы и направления совершенствования. // Трудовое право в России и за рубежом. — 2018. - №2. — С. 42-48.
51. Гладков Н. Г. О проблемах реализации конституционного права работников на коллективные трудовые споры, включая право на забастовку // Общество. Государство. Политика. — 2016. — № 5. — С. 59–72.

52. Головина С. Ю. Договорный способ установления ответственности в трудовом праве // Научные труды. Российская академия юридических наук. — Вып. 15: в 3 т. — М. : ИГ «Юрист», 2015. — Т. 3. — С. 48–53.
53. Гонцов Н. И. Способы разрешения трудовых конфликтов в Российской Федерации // Вестник Пермского университета. Юридические науки. — 2018. — № 1. — С. 131–141.
54. Горохов Б. А. Конфликт прав и интересов (трудовые отношения) // Закон. — 2015. — № 1. — С. 56–60.
55. Горохов Б. А. Современное правовое регулирование социально-трудовых отношений в России: средства, механизм, источники и особенности : автореф. дис. ... канд. юрид. наук. — СПб., 2016. — 24 с.
56. Гусов К.Н. Практикум по трудовому праву. 3-е издание, переработанное и дополненное / К.Н. Гусов. — М.: «Проспект», 2010. — 256 с.
57. Данилов Е.П. Трудовые споры / Е.П. Данилов. — М.: КНОРУС, 2016. — 643 с.
58. Дедкова И. Ф. Реструктуризация системы управления социально-трудовой сферы в целях предупреждения и разрешения социально-трудовых противоречий // Теория и практика общественного развития. — 2018. — № 4. — С. 313–315.
59. Деменева Н. А. Теория и практика завершения социально-трудовых конфликтов // Наука и молодежь XXI века : материалы науч.-техн. конф. — Новосибирск : СГУПС, 2014. — С. 266–268.
60. Джафаров З. И. Коллективные трудовые споры как юридическая категория (понятие, стороны, предмет и виды коллективных трудовых споров) // Трудовое право. — 2018. — № 3. — С. 116–120.
61. Джафаров З. И. Трудовой спор как юридический конфликт // Qanun. — 2017. — № 8. — С. 88–95.
62. Зыкина Т. А. Реализация прав работников: проблемы теории и практики: монография / Т. А. Зыкина. — Архангельск : ИПЦ САФУ, 2012. — 244 с.

63. Котальников В. Д. Проблемы социальной защиты наемных работников и роль профсоюзов // Вестник Южно-Российского гос. техн. ун-та. — 2017. — № 2. — С. 191–197.
64. Кильдеев А.Х., Сафонов В.А. Проблемы правового регулирования коллективных трудовых споров. // Правоведение. – 2015.- №8. – С. 64-70.
65. Корнийчук Г.А. Разрешение трудовых споров / Г.А. Корнийчук. – СПб.: Питер, 2014. – 96 с.
66. Кулагин А. Проблемы разрешения коллективных трудовых споров. // Metallurg. - 2019. - № 3. - С. 5-6.
67. Лебедев В.М. Современное трудовое право (Опыт трудового компаративизма). Книга вторая / В.М. Лебедев, Е.Р. Воронова, В.Г. Мельникова; под ред. докт. юрид. наук, проф. В.М. Лебедева. – М. : Статут, 2017. – 192 с.
68. Лукаш Ю. А. Трудовые споры и конфликты /Ю. А. Лукаш. — М.: Финпресс, 2018. — 110 с.
69. Лушников А. М. Институт нормоконтроля в трудовом праве России // Трудовое право России и стран Евросоюза : сб. статей / под ред. Г. С. Скачковой. — М. : РИОР : ИНФРА-М, 2016. — С. 112–119.
70. Лютов Н.Л. Коллективные трудовые споры: сравнительно-правовой анализ / Н.Л. Лютов. – М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2007. – 256 с.
71. Миронов В. И. Практическое пособие по урегулированию трудовых разногласий, споров, конфликтов // Трудовое право. — 2018. — № 4. — С. 3–66.
72. Патракова М. В. Проблемы урегулирования трудовых споров и разрешения социальных конфликтов // Юрист. — 2017. — № 12. — С. 22–26.
73. Попов В. И. Проблемы трудового права России / В. И. Попов. — М. : Изд-во МГУ, 2017. — 144 с.
74. Репринцев Д. Д. Самозащита работниками трудовых прав // Трудовое право. — 2018. — № 3. — С. 109–110.
75. Рябухина С.Б. Коллективный трудовой спор: Правовое регулирование реализации гарантий при его разрешении // Вестник СевероКавказского гуманитарного института. – № 2. – 2017. – С. 1–4.

76. Сафонов В. А. Внесудебные процедуры урегулирования трудовых споров // Российский ежегодник трудового права. — 2017. — № 3. — С. 62–73.

77. Сойфер В. Г. Правовое регулирование трудовых отношений: запоздалый ответ на вызовы реальности // Трудовое право. — 2016. — № 10. — С. 89–99.

78. Сошникова Т. А. Право на индивидуальные и коллективные трудовые споры // Законодательство и экономика. — 2017. — № 8. — С. 59–65.

79. Толкунова В. Н. Трудовые споры и порядок их разрешения : учеб. пособие / В. Н. Толкунова. — М. : Юрист, 2016. — 207 с.

80. Трубников П.Я. Судебное разбирательство гражданских дел отдельных категорий / П.Я. Трубников. – М.: Былина, 2017. – 526 с.

81. Чашина О.Ю. Примирительные процедуры при коллективных трудовых спорах // Некоммерческие организации в России. – № 4. – 2017. – С. 6–13.

82. Шмелева Н.С. Практика разрешения трудовых споров в Российской Федерации и перспективы ее развития / Н.С. Шмелева. – М.: «Права человека», 2014. – 196 с.

83. Щербаков А.В. Проблемы регулирования трудовых споров. // Пробелы в российском законодательстве. Юридический журнал. – 2018. - №5. – С. 19-25.

### **Материалы юридической практики**

84. Определение Верховного Суда Рос. Федерации № 2-32/2013 от 22 сент. 2014 г.

85. Определение Верховного Суда Рос. Федерации № 2-3769/2012 от 16 мая 2014 г.

86. Определение Верховного Суда Рос. Федерации № 5-КГ14-153 от 9 февр. 2015 г.

87. Определение СК по гражданским делам Верховного Суда РФ от 23 марта 2012 г. N 33-Г12-3.

88. Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 08.10.2010 № 48-Г10-24.

89. Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 21.02.2017 N 4-КГ16-70.

89. Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 09.04.2009 № 59-Г09-6.

90. Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 18.04.2008 № 45-Г08-9.

91. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 (ред. от 24.11.2015) "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации".

92. Решение Асбетовского городского суда от 1 нояб. 2016 г. по делу № 2-1756/2016

93. Решение Красноярского краевого суда от 7 нояб. 2016 г. по делу № 33-15050/2016

94. Решение Ленинградского областного суда от 13 февраля 2007 г. N 3-41/2007 О признании забастовки незаконной.

95. Решение Липецкого областного суда от 10 нояб. 2016 г. по делу № 21-186/2016

96. Решение Лысьвенского городского суда от 27 окт. 2016 г. по делу № 2-1963/2016~М-2021/2016

97. Решение Петропавловск-Камчатского городского суда (Камчатский край) № 2-1829/2019 от 19 февраля 2019 г. по делу № 2-1829/2019.

98. Решение Фрунзенского районного суда г. Иваново от 3 нояб. 2016 г. № 2-4939/16 .

99. Определение Ленинградского областного суда (Ленинградская область) № 33-5122/2016 от 22 октября 2016 г. по делу № 33-5122/2016.