

КОЛЛЕКТИВНЫЕ ТРУДОВЫЕ СПОРЫ И ПОРЯДОК ИХ РАССМОТРЕНИЯ В РОССИИ

Статья посвящена несовершенству нормативного регулирования коллективных трудовых споров и порядка их разрешения.

В России до сих пор регулярно возникают коллективные трудовые споры. В большинстве случаев их возникновение обосновано, но прибегающие к таким спорам работники далеко не всегда добиваются желаемого. С одной стороны, такая ситуация — следствие несовершенства нормативного регулирования коллективных трудовых споров и порядка их разрешения. С другой стороны, несоблюдение работниками (их представителями) законодательно предусмотренной процедуры возникновения и урегулирования коллективного трудового спора влечет признание их деяний неправомерными и возможность работодателя привлечь виновных к юридической ответственности (дисциплинарной, материальной и иной, предусмотренной Трудовым кодексом Российской Федерации — ее вид, пределы и источники финансирования данным законом не определены и о ней еще будет сказано особо в данной статье.

С октября 2006 г. новая редакция Трудового кодекса несколько упростила процедуру принятия решения о забастовке и ввела обязательный трудовой арбитраж для случаев, когда рассмотрение коллективного трудового спора в примирительной комиссии (по желанию сторон, — и с участием посредника) не привело к разрешению спора и урегулированию разногласий, а забастовка запрещена (запрет установлен законом для определенных работников и (или) при определенных обстоятельствах). Помимо этого, одновременно с внесением изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации указанных изменений, был признан утратившим юридическую силу целый ряд нормативно-правовых актов, в том числе и Федеральный закон Российской Федерации «О порядке разрешения коллективных трудовых споров». Данные изменения не только не решили все существовавшие ранее правовые проблемы, но и создали новые.

Так как обычно коллективные трудовые споры возникают в пределах одного работодателя — между работодателем и его работниками (их представителем или представителями), — именно коллективные споры данного уровня наиболее подробно законодательно регламентируются, и только они рассматриваются в данной статье (более высокие уровни коллективных трудовых споров — от нескольких работодателей до общероссийского — в ней не рассматриваются).

Общая процедура возникновения и урегулирования коллективных трудовых споров в пределах одного работодателя выглядит следующим образом:

1. Работники выдвигают свои требования работодателю. Требования могут быть сформулированы как собственно работниками, так и их представительными органами, но они обязательно должны быть утверждены на общем собрании или конференции работников (собрание считается правомочным, если на нем присутствует более половины работающих; конференция считается правомочной, если на ней присутствует не менее двух третей избранных делегатов; для принятия решения достаточно простого большинства голосов присутствующих, если социально-партнерскими актами не предусмотрены более высокие требова-

ния к большинству; из текста закона следует, что собрание или конференция должны быть именно очными, заочная форма не предусмотрена), оформлены письменно и направлены работодателю.

2. Работодатель обязан принять к рассмотрению направленные ему требования работников. О принятом решении работодатель сообщает в представительный орган работников (филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения), индивидуального предпринимателя в письменной форме в течение трех рабочих дней со дня получения указанных требований.

Момент перехода разногласия в спор применительно к коллективным трудовым спорам однозначно не определен. Видимо, в спор разногласия перерастают, если работодатель в установленный срок не ответил на требования работников или ответил неудовлетворительно для работников. Однако и согласие с требованиями работников еще не означает их удовлетворения. Поэтому необходимо предельно четко формулировать выдвигаемые работниками требования: что, как и на основании чего нарушено работодателем и в какой форме и в какие сроки какие именно меры должны быть им предприняты для устранения нарушений. Хотя и при такой точности нельзя гарантировать, что требования не придется выдвигать вновь. Например, при просрочке работодателем выплаты заработной платы можно потребовать ее выплаты в определенный день с точным указанием размера и даты выплаты. Работодатель такие требования вполне может признать и пообещать удовлетворить в точности, — тогда разногласие формально исчерпано и спора возникнуть не может. Если же работодатель не выполнит обещание, работники могут снова предъявить требования, т. е. начать процедуру заново, возможно, с тем же результатом.

3. Рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией — обязательный этап рассмотрения коллективного трудового спора (если одна из сторон коллективного трудового спора уклоняется от участия в создании или работе примирительной комиссии, то коллективный трудовой спор передается на рассмотрение в трудовой арбитраж). Примирительная комиссия должна быть создана в срок до трех рабочих дней со дня начала коллективного трудового спора (а работники должны избрать в нее своих представителей и наделить их полномочиями на общем собрании или конференции — это целесообразно сделать одновременно с выдвижением требований работодателю) и должна рассмотреть спор в срок до пяти рабочих дней со дня издания соответствующего акта о ее создании (срок рассмотрения спора может быть продлен при взаимном согласии сторон). Решение примирительной комиссии принимается по соглашению сторон коллективного трудового спора, оформляется протоколом, имеет для сторон этого спора обязательную силу и исполняется в порядке и сроки, которые установлены решением примирительной комиссии: невыполнение решения может стать новым основанием коллективного трудового спора.

4. Если спор не решен в примирительной комиссии, стороны в течение трех рабочих дней со дня составления ей протокола разногласий могут по взаимному соглашению пригласить посредника, с которым рассматривается спор в течение семи рабочих дней со дня его приглашения в порядке, определенном соглашением посредника и сторон. Эта стадия рассмотрения коллективного трудового спора не является обязательной: если в течение трех рабочих дней стороны не достигли соглашения относительно кандидатуры посредника, то они должны приступить к переговорам о создании трудового арбитража.

5. Трудовой арбитраж — это временно действующий орган по рассмотрению коллективного трудового спора, который создается в случае, если стороны этого спора заключили соглашение в письменной форме об обязательном выполнении его решений, совместно с соответствующим государственным органом по урегулированию коллективных трудовых споров в срок не позднее трех рабочих дней со дня окончания рассмотрения коллективного трудового спора примирительной комиссией или посредником. (В случаях, когда в целях разрешения коллективного трудового спора не может быть проведена забастовка, создание трудового арбитража является обязательным, и его решение имеет для сторон обязательную силу; если стороны не приходят к соглашению о создании трудового арбитража, его составе, регламенте и полномочиях, то решение по этим вопросам принимает соответствующий государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров.) Спор рассматривается в трудовом арбитраже с участием представителей сторон в срок до пяти рабочих дней со дня его создания, его решение передается сторонам спора в письменной форме.

6. В случаях уклонения работодателей (их представителей) от создания трудового арбитража или невыполнения (отказа от выполнения) решения (соглашения), достигнутого в ходе разрешения коллективного трудового спора, работники могут приступить к организации забастовки, за исключением случаев, когда в соответствии с законом в целях разрешения коллективного трудового спора забастовка не может быть проведена (в ходе примирительных процедур возможно проведение одночасовой предупредительной забастовки, ее организация и проведение отличаются от общих правил лишь сроками, в том числе — возникновения и существования права на нее). Если забастовка объявлена (проводится) в случаях, когда она по закону не может быть проведена или когда она отложена или приостановлена по решению суда или Правительства Российской Федерации, то забастовка является незаконной.

Процедура организации и проведения забастовки достаточно сложна:

— Решение об объявлении забастовки принимается собранием (конференцией) работников работодателя (филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения), по предложению представительного органа работников, ранее уполномоченного ими на разрешение коллективного трудового спора (границы правомочности и принятия решения те же, что при выдвижении требований работодателю, но возможна и заочная форма — сбор подписей). В решении должен содержаться целый ряд положений (ч. 9 ст. 410 Трудового кодекса Российской Федерации). При нарушении этого порядка забастовка может быть признана незаконной.

— О начале предстоящей забастовки работодатель должен быть предупрежден в письменной форме не позднее чем за десять календарных дней. Забастовка, начатая в иной срок или без предупреждения, может быть признана незаконной.

— Работодатель предупреждает о предстоящей забастовке соответствующий государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров.

— Забастовку возглавляет представительный орган работников. Его права отражены в ст. 411 Трудового кодекса Российской Федерации. Он обязан обеспечить выполнение минимума необходимых работ (услуг), соглашение по которому должно быть достигнуто сторонами, иначе этот минимум устанавливается органом исполнительной власти субъекта Российской Федерации. По

сути, в части обеспечения этого минимума на возглавляющий забастовку орган переходят обязанности работодателя. Забастовка, к которой приступили без определения минимума необходимых работ (услуг) или в ходе которой он не обеспечивался, может быть признана незаконной. Работодатель обязан выплачивать заработную плату работникам, выполняющим обязательный минимум работ (услуг).

— В законе отсутствует разрешение работникам препятствовать работодателю в достижении целей его деятельности. То есть в ходе забастовки работодатель может пригласить других работников или иных лиц на основании договора гражданско-правового характера, которые могут выполнить работу за работников. Нарушать же права иных субъектов работники и вовсе не имеют права (например, перекрывать дорогу, устраивать несанкционированные митинги и тому подобное): это запрещено законом, и в случае подобных нарушений участвующие в них лица привлекаются к соответствующему виду юридической ответственности в установленных законом формах и размерах.

— Если забастовка признана незаконной, соответствующее решение суда (при отсрочке, приостановке — решение соответствующего органа) доводится до сведения работников через орган, возглавляющий забастовку, который обязан немедленно проинформировать участников забастовки о данном решении, а работники обязаны прекратить забастовку и приступить к работе не позднее следующего дня после вручения копии указанного решения органу, возглавляющему забастовку (неприступление к работе является отсутствием на работе без уважительных причин со всеми вытекающими последствиями).

— В случае, когда забастовка не была начата в срок, определенный решением об объявлении забастовки, дальнейшее разрешение коллективного трудового спора осуществляется снова с самого начала в порядке примирительных процедур — с создания примирительной комиссии.

Если работники участвовали в незаконной забастовке или не прекратившие забастовку по решению уполномоченного органа, могут быть привлечены к дисциплинарной (вплоть до увольнения) и материальной (при наличии состава соответствующего проступка) ответственности.

Представительный орган работников, объявивший и не прекративший забастовку после признания ее незаконной, обязан возместить убытки, причиненные работодателю незаконной забастовкой, за счет своих средств в размере, определенном судом. То есть в трудовом праве существует особый вид юридической ответственности (не материальная, так как ее несет не сторона трудового договора, и уж тем более не дисциплинарная), пределы и источники взыскания которой не определены. По сути, в данном случае речь идет о гражданско-правовой ответственности (об этом говорит применение термина «убытки»). Однако что нужно понимать под «собственными средствами органа, возглавлявшего забастовку»? Средства органа и средства входящих в него лиц — не одно и то же, а орган работников, создаваемый только для урегулирования коллективных трудовых споров, не обязан иметь никаких средств. Если это выборный орган профсоюза (первичной профсоюзной организации), то опять же средства принадлежат не ему, а профсоюзу. Более того, на покрытие размера причиненных работодателю убытков может не хватить даже всех объединенных средств профсоюза и каждого участника органа, возглавлявшего забастовку.

Помимо всего этого, законодательное разграничение коллективных и индивидуальных трудовых споров в Российской Федерации не является однозначным: спор может быть коллективным, даже если работодателем нарушены права только одного работника (например, при невыполнении в отношении него какого-либо условия коллективного договора); коллективными могут быть и споры искового характера — по выполнению условий социально-партнерских договорных актов, — при этом никакой особой процедуры рассмотрения таких споров не предусмотрено, хотя на самом деле в них требуется именно принудительная защита нарушенного права.

Опять же никаких процессуальных сроков для предъявления требований работодателю в рамках коллективного трудового спора законодательно не установлено. С одной стороны, работники могут предъявлять требования независимо от того, существует ли какое-либо нарушение в момент выдвижения требований, и когда оно вообще существовало, — в противовес жестко ограниченному небольшим сроком для урегулирования споров в индивидуальном порядке. С другой стороны, это не стимулирует работников вовремя реагировать на нарушения, не способствуя скорейшему построению в России правового государства и гражданского общества, да еще создает возможность парализовать деятельность работодателя без достаточных к тому оснований.

Таким образом, в настоящее время не решен целый ряд правовых проблем нормативного регулирования коллективных трудовых споров и порядка их разрешения в Российской Федерации. Среди этих проблем можно выделить следующие:

- 1) понятие коллективного трудового спора не исключает споры индивидуального искового характера;
- 2) не предусмотрено особого порядка урегулирования коллективного трудового спора искового характера (например, возможности передачи такого спора на рассмотрение в суд);
- 3) установленная законодательно процедура возникновения и рассмотрения коллективных трудовых споров имеет целый ряд пробелов;
- 4) последовательность рассмотрения коллективного трудового спора носит циклический характер, т. е. рассмотрение коллективного трудового спора может длиться сколько угодно, не приводя к его разрешению;
- 5) процедура реализации нормы ч. 2 ст. 417 Трудового кодекса Российской Федерации о возмещении работодателю органом, возглавившим незаконную забастовку, причиненных забастовкой убытков не прописана.