Юшкина Т.В.**Особенности и порядок разрешения коллективных трудовых споров***Краснодарский кооперативный институт (филиал) Российского университета
кооперации
(Россия, Краснодар)*

doi: 10.18411/sr-10-04-2020-11

idsp: sciencerussia-10-04-2020-11

Аннотация

В настоящей статье рассмотрены особенности, порядок и проблемы разрешения коллективных трудовых споров. Выявлены причины возникновения коллективных трудовых споров и проблемы правоприменительной практики при рассмотрении дел о коллективных трудовых спорах и забастовках. Представлен комплексный анализ процедуры разрешения коллективных трудовых споров, а также научно обоснованы предложения по совершенствованию трудового законодательства в этой части.

Ключевые слова: трудовой спор; трудовые конфликты; коллективные трудовые споры; примирительная комиссия; посредники; трудовые арбитры; забастовка.

Институт трудовых споров – один из самых динамично развивающихся институтов трудового права за последние десятилетия. Динамика в развитии норм, регулирующих трудовые споры, обусловлена современными социальными и экономическими преобразованиями в обществе, но она невозможна без учета норм, действующих продолжительное время и имеющих преемственное значение. В основном нормы такого рода не только действенны, но и эффективны, их применение на практике вполне возможно, несмотря на длительный срок их существования. Эти нормы свидетельствуют о стабильности в правовом регулировании данной группы отношений, они, по существу, являются основой этого института. Регулирование рассматриваемой группы отношений складывалось сложно и, на наш взгляд, в наибольшей степени претерпело влияние политических, экономических и социальных преобразований в России. Совершенствование этих норм продолжается и в настоящее время. В этой связи актуальной представляется тема настоящего исследования.

В результате проведенного исследования представляется возможность сформулировать следующие выводы и предложения.

Трудовые конфликты имеют объективный характер и являются особенно важной частью в трудовом процессе. От того, какой они имеют характер, во многом зависит количество возникающих трудовых споров и возможность их разрешения. В ч. 1 ст. 398 Трудового кодекса Российской Федерации коллективный трудовой спор определен 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 правовых актов [1].

Основными причинами возникновения коллективных трудовых споров являются:

- 1) отношение, имеющее бюрократический характер, администрации к интересам работников;
- 2) отсутствие действий администрации в улучшении условий труда;
- 3) попытки администрации к незаконному увольнению работников;
- 4) игнорирование или незнание работодателем норм современного трудового законодательства;

- 5) снижение трудовых и социальных гарантий работающих;
- 6) несправедливые расценки, маленькая заработная плата;
- 7) задержка выплаты заработной платы;
- 8) нецелевое расходование финансовых средств руководителями;
- 9) увеличение безработицы.

Коллективным трудовым спором являются требующие урегулирования разногласия между работниками и работодателем по вопросам: установления и изменения условий труда, в том числе и заработной платы; заключения, изменения и выполнения коллективных договоров и соглашений; в случае отказа работодателем учитывать мнение представительного органа работников при принятии локальных нормативных актов.

Разрешение коллективного трудового спора состоит из нескольких этапов: рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией; рассмотрение спора с участием посредников; разрешение спора в трудовом арбитраже. Эти стадии носят название примирительных процедур и являются основными способами урегулирования коллективных трудовых споров.

Примирительная комиссия формируется из представителей сторон коллективного трудового спора на равноправной основе. Стороны коллективного трудового спора не имеют права уклоняться от создания примирительной комиссии и участия в ее работе. Работодатель (представитель работодателей) создает необходимые условия для работы примирительной комиссии». В связи с этим представляется целесообразным предусмотреть в ТК РФ отдельную статью, например 401-1 «Образование примирительной комиссии» (или «Организация примирительной комиссии»). Представляется также более логичным и правильным привести название ст. 414 ТК РФ в соответствие с ее содержанием, а именно, вместо слов «Гарантии и правовое положение работников в связи с проведением забастовки» предусмотреть «Гарантии и компенсации работникам в связи с проведением забастовки».

Изучение судебной практики показывает, что судебные постановления содержат многочисленные толкования по вопросам, прямо не урегулированным в законе или урегулированным неоднозначно. В таких случаях правовые позиции судов по существу становятся источником права и оказывают существенное влияние на формирование практики применения законодательства о коллективных трудовых спорах и забастовках.

Предлагается системный подход к принципам разрешения коллективных трудовых споров и рассматривать их как систему, состоящую из трех элементов:

- 1) принципов, провозглашенных Международной организацией труда;
- 2) части отраслевых принципов регулирования отношений в сфере труда, имеющих значение для разрешения коллективных трудовых споров;
- 3) институциональных принципов социального партнерства.

То есть имеет место система принципов, включающая международный, отраслевой и институциональный элементы. Данный вывод сделан на основе исследования основополагающих принципов, сформулированных в Конвенциях МОТ, законодательстве России, а также анализа мнений ученых.

Правовую основу регулирования порядка разрешения коллективных трудовых споров предложено рассматривать как систему иерархически взаимосвязанных нормативных правовых актов, состоящую из международных актов (конвенций и рекомендаций МОТ), национальных законодательных и подзаконных актов.

Рассматривая понятие коллективного трудового спора, мы выяснили, из определения коллективного трудового спора, представленного в ст. 398 ТК РФ, следует, собственно что предметом такого типа споров являются противоречия в условиях труда в широком значении, из расчета того, собственно местного значения акты работодателя, имеющие в составе нормы трудового права, из-за установления

которых не исключено, что образуется коллективный спор, включают нормативные положения, закрепляющие условия труда в целом или по отдельности группам работающих. Из этого указанного следует, собственно что многочисленность таких споров – споры об интересе (редкостью, исключением, должно быть являются споры по реализации заложенных в коллективном договоре положений. Вот только ведь, указанный спор, в подчинении способа выбранной защиты, раз и может очутиться индивидуальным спором, ведь вдруг защитой воспользуется единичный работник, на чьи индивидуальные права посягали).

Представляется так же целесообразным в главу 60 ТК РФ «Рассмотрение индивидуальных трудовых споров» добавить новую дополнительную статью «Доюрисдикционное урегулирование разногласий между работником и работодателем», в которой необходимо определить сроки, порядок предварительного (досудебного) разрешения спора, а так же закрепить право сторон привлекать для урегулирования возникших разногласий независимую сторону – медиатора.

Следует отметить также важность процедуры медиации при разрешении трудовых споров, вполне реальна возможность применения медиации при разрешении коллективных трудовых споров.

В части проблем, проявляющихся на уровне толкований правовых норм в судебной практике, требуется пересмотр подходов судов при решении ряда вопросов, связанных с коллективными трудовыми спорами и забастовками. В частности, необходимо:

- признание возможности возбуждения как коллективного, так и индивидуального трудового спора по делам, связанным с применением или исполнением коллективного договора, соглашения;
- недопущение расширительного подхода судов к толкованию норм о процедурах и требованиях, относящихся к разрешению коллективных трудовых споров и объявлению, проведению забастовок;
- формирование критериев, позволяющих до объявления забастовки понять, будет ли забастовка признаваться незаконной как создающая угрозу обороне страны и безопасности государства, жизни и здоровью людей;
- признание, что к принятию решения о проведении предупредительной забастовки не применяются правила об объявлении обычной забастовки;
- формирование более широкого определения обособленного структурного подразделения, в котором может быть возбужден коллективный трудовой спор и проведена забастовка.

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 16.12.2019) // Собрание законодательства РФ, 07.01.2002, № 1 (ч. 1), ст. 3.