ПРОБЛЕМЫ ТРУДОВОГО ПРАВА И ПРАВА СОЦИАЛЬНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ

УДК 349.2

ЗАБАСТОВКА КАК СПОСОБ РАЗРЕШЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ТРУДОВОГО СПОРА: ПРОБЛЕМЫ РЕАЛИЗАЦИИ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

Магомедова А.Г., Дагестанский государственный университет, г. Махачкала, Российская Федерация, *amina2170@yandex.ru*

В статье рассматривается один из способов разрешения коллективного трудового спора – забастовка. Актуальность темы статьи обусловлена тем, что в ряде случаев работодатели не выполняют взятые на себя обязательства, вследствие чего возникает коллективный трудовой спор и, как способ его разрешения, – забастовка. В статье анализируются актуальные проблемы проведения забастовки. Выделяются и описываются характерные особенности данного явления, приводятся примеры из судебной практики. Говорится о том, что временный характер забастовки подразумевает прекращение работы, но не прекращение трудовых отношений с работодателем. Особое внимание уделено понятию незаконной забастовки, выделяются случаи, при которых забастовка не допускается. Дается анализ норм трудового законодательства, регулирующих право на забастовку. В статье говорится, что проведение забастовки не всегда имеет целью именно разрешение коллективного трудового спора. Иногда забастовка может проводиться в качестве акции протеста, направленной на оказание определенного воздействия на работодателя, в целях его принуждения к осуществлению принятых решений. Проводится сравнение с зарубежными странами. Результатом исследования стали выводы и предложения о совершенствовании трудового законодательства, касающегося проведения забастовки как способа разрешения трудового спора.

Ключевые слова: забастовка, коллективный трудовой спор, работник, работодатель, трудовое законодательство, судебная практика.

DOI: 10.21779/2224-0241-2017-24-4-119-123

UDC 349.2

THE STRIKE AS MEANS OF PERMISSION OF COLLECTIVE LABOUR DISPUTE: PROBLEMS OF REALIZATION IN MODERN CONDITIONS

Magomedova A.G., Dagestan State University, Makhachkala, Russian Federation, *amina2170@yandex.ru*

The article discusses one of the ways of collective labor disputes – the strike. The relevance of the article due to the fact that in some cases employers do not fulfill their obligations, resulting in a collective labor dispute and, as the method of its resolution, strike. The article analyzes the current problems of strikes. Allocated and describes the characteristics of this phenomenon, the examples of judicial practice. Stating that the temporary nature of the strike means a cessation of work, but not termination of employment with the employer. Special attention is paid to the concept of illegal strike is highlighted instances in which a strike is not allowed. The analysis of labor laws governing the right to strike. The article says that the strike is not always to the permission of collective labour dispute. Sometimes the strike may be carried out as a protest aimed at providing a certain influence on the employer, for the purposes of forced implementation. A comparison with foreign countries. The result of this research started with the conclusions and proposals on improvement of labour legislation relating to strikes as a method of resolving a labor dispute.

Key words: strike, collective labor dispute, the employee, employer, labour law, litigation.

DOI: 10.21779/2224-0241-2017-24-4-119-123

В настоящее время трудовое законодательство не оставляет без внимания большинство отношений, возникающих между работодателем и работником, где определены права и обязанности сторон, а также последствия невыполнения или реализации должным образом своих прав и обязанностей. Одним

из прав, представленных в трудовом законодательстве Российской Федерации, является право на забастовку, то есть право на организацию массового прекращения работы на предприятии с целью изменения или ликвидации каких-либо аспектов трудовой деятельности [1, с. 113].

Право на забастовку закреплено в пункте 4 статьи 37 Конституции Российской Федерации, который гласит: «Признается право на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных федеральным законом способов их разрешения, включая право на забастовку». Согласно Трудовому кодексу Российской Федерации (далее – ТК РФ) под забастовкой понимается временный отказ работников от исполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) в целях разрешения коллективного трудового спора. Коллективный договор является одним из основных инструментов, регулирующих отношения работника и работодателя. Часто наблюдается формальное отношение к заключению коллективного договора и тогда его содержание точно воспроизводит содержание Трудового кодекса. В некоторых случаях работодатели не готовы выполнять взятые на себя обязательства [2, с. 43], что является одной из причин возникновения коллективного трудового спора. Как подчеркивают ученые, «забастовка – это средство разрешения коллективного трудового спора» [3, с. 975]. При отсутствии коллективного трудового спора забастовку проводить нельзя. Поэтому вопрос о правомерности забастовки будет решаться в зависимости от того, входят ли неурегулированные разногласия между работниками и работодателем, ставшие поводом для забастовки, в предмет коллективного трудового спора [4, с. 3276]. А.А. Шестакова и В.С. Скворцов дают такое определение забастовки: это – «коллективное организованное прекращение работы в организации или предприятии с целью добиться от работодателя или правительства выполнения каких-либо требований; один из способов разрешения трудовых споров» [5, с. 98]. Однако следует отметить, что даже в кризисные 2008–2009, 2014–2015 гг., когда выросли неплатежи заработной платы, происходили многочисленные увольнения, сокращения заработной платы и переводы на неполное рабочее время, увеличения официально зарегистрированного числа забастовок не происходило [6, с. 56]. При этом главной причиной возникающих протестов в 2015 году были задержки заработной платы, а также так называемая политика руководства, которое меняло социально-трудовую ситуацию в сторону ее ухудшения (реорганизация, банкротство, изменение технологий) [7]. Надо также подчеркнуть, что временный характер забастовки подразумевает прекращение работы, но не прекращение трудовых отношений с работодателем. Участие работника в забастовке не является нарушением трудовой дисциплины, а также основанием для расторжения трудового договора [8, с. 460], кроме случаев неисполнения обязанности прекратить забастовку в соответствии со ст. 413 (незаконные забастовки) ТК РФ. Во время забастовки участвующие в ней работники не могут быть лишены своих рабочих мест и должностей. Законом запрещен так называемый локаут, то есть увольнение работодателем работников по причине коллективного трудового спора и объявления забастовки [9, с. 220]. Однако на законодательном уровне не решен вопрос о возможности принятия работодателем после предупреждения о забастовке временных работников, кото-

рые будут выполнять трудовые обязанности бастующих. Прямого запрета таких действий нет. Вместе с тем выполнение трудовых обязанностей бастующих другими работниками практически сводит на нет эффект забастовки [10, с. 150]. Не зря профсоюзы советуют своим членам занимать рабочие места, препятствуя использованию оборудования организации для продолжения работы. Думается, что добросовестное поведение работодателя заключается в том, чтобы проводить переговоры с органом, возглавляющим забастовку, и отказаться от преимуществ, созданных проблемами в законодательстве. Реализация этого права возможна лишь после того, как путем примирительных процедур не был разрешен коллективный трудовой спор или работодатель не выполняет соглашений, достигнутых сторонами в ходе разрешения спора, или не исполняются решения трудового арбитража. Важно также соблюдать кворум представителей на собрании (конференции) при принятии коллективных решений (п. 3 ст. 399, п. 2 ст. 410 ТК РФ); своевременно оповещать работодателя о предстоящей забастовке (п. 6, п. 7 ст. 410 ТК РФ); соблюдать условия ст. 413 ТК РФ. Кроме того, следует обеспечить минимум «необходимых работ (услуг), выполнявшихся в период проведения забастовки работниками организаций (филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений), индивидуальных предпринимателей, деятельность которых связана с безопасностью людей, обеспечением их здоровья и жизненно важных интересов общества» (части 3, 8 ст. 412 ТК РФ). А для отдельных организаций проведение забастовок не допускается.

Приведем пример. В.В. Смолин, являясь машинистом котельной отделения ООО «Тепло-Водо-Ресурс», самовольно прекратил работу в период отопительного сезона, рассматривая это единственным средством разрешения коллективного или индивидуального трудового спора. ООО «Тепло-Водо-Ресурс» обеспечивает тепло- и водоснабжение жилых домов и социальных объектов, в связи с чем проведение забастовок и приостановление деятельности котельных в целях урегулирования трудовых споров запрещено. В нарушение действующего законодательства в помещении котельной состоялась забастовка работников в связи с невыплатой заработной платы за февраль-март 2016 г. Результаты проведенной забастовки с требованиями о погашении задолженности по заработной плате были зафиксированы протоколом. Директор ООО «Тепло-Водо-Ресурс» сообщил о том, что работники самовольно, без предварительного уведомления приостановили работу котельных, чем создали угрозу возникновения чрезвычайной ситуации. Согласно объяснениям В.В. Смолина, работающего машинистом-кочегаром котельной, в конце марта в центральной котельной состоялось общее собрание работников, на котором присутствовал директор ООО «Тепло-Водо-Ресурс». Собранием было принято решение о приостановлении работы котельной, если до конца марта работникам не будет выплачена заработная плата. Поскольку денежные средства не поступили, В.В. Смолин решил приостановить работу. В отношении В.В. Смолина было возбуждено дело об ад-

министративном правонарушении, предусмотренном ч. 1 ст. 20.26 КоАП РФ. Статьей 413 Трудового кодекса РФ предусмотрено, что в соответствии со статьей 55 Конституции РФ забастовки являются незаконными и не допускаются в организациях, непосредственно связанных с обеспечением жизнедеятельности населения (энергообеспечением, отоплением и теплоснабжением, водоснабжением, газоснабжением, авиационным, железнодорожным и водным транспортом, связью, больницей), в том случае, если проведение забастовки создает угрозу обороне страны и безопасности государства, жизни и здоровью населения. На основании изложенного суд пришел к выводу, что В.В. Смолин совершил административное правонарушение, предусмотренное частью 1 статьи 20.26 КоАП РФ – нарушение установленного законодательством Российской Федерации порядка рассмотрения обращений граждан должностными лицами органов местного самоуправления, и полагает, что его вина в совершении административного правонарушения доказана [11].

Как можно заметить, процесс реализации данного права не прост и полон условностей. При несоблюдении одного из условий забастовка признается незаконной и влечет за собой ответственность работников. В таких случаях на них будет наложено дисциплинарное взыскание за нарушение трудовой дисциплины, а представительный орган работников, осуществляющий незаконную деятельность, обязан возместить убытки, причиненные работодателю, за счет своих средств, определенных судом.

Анализ практики разрешения коллективных трудовых конфликтов показывает, что от использования предусмотренных законодательством механизмов разрешения коллективных трудовых споров, включая формализованную забастовку, работники и их представители отказываются в ответ на сложившуюся практику правоприменения. Работники, их представители, опираясь на свой собственный опыт или опыт окружающих, убеждаются, что предусмотренные законом процедуры выдвижения требований, разрешения коллективного трудового спора, объявления и проведения забастовки требуют значительных организационных усилий по соблюдению формальных процедур и требований, установленных в законодательстве, но часто не позволяют достичь результата [12, с. 60].

Рассмотрим пример. Организация обратилось в суд с иском к отдельным работникам о признании предупредительной забастовки, проведенной 26 июня 2015 года с 8-00 ч до 9-00 ч, а также бессрочной забастовки, объявленной с 6 июля 2015 года, незаконной. В обоснование заявленного требования было указано, что 5 июня 2015 года работниками участка выпуска запчастей в адрес работодателя было направлено требование об увеличении заработной платы не менее чем на 50 % от оклада каждого работника. Был избран представительный орган работников участка. 19 июня 2015 года от работников участка было получено решение об объявлении предупредительной забастовки, и 26 июня 2015 года 18 работниками участка такая забастовка была проведена. В названном решении

также указано, что работники приступят к бессрочной забастовке с 6 июля 2015 года. Руководство организации просило признать проведенную работниками участка выпуска запчастей 26 июня 2015 года предупредительную забастовку, а также объявленную ими с 6 июля 2015 года бессрочную забастовку незаконной. В обоснование иска было указано, что, поскольку названный участок не является обособленным структурным подразделением общества, объявление забастовки его работниками противоречит ст. 410 ТК РФ, предусматривающей право объявления забастовки собранием работников организации (филиала, представительства и иного обособленного структурного подразделения). Право на забастовку реализуется в порядке, установленном главой 61 Трудового кодекса Российской Федерации (статьи 398–418 ТК РФ). Согласно статье 413 ТК РФ «забастовка при наличии коллективного трудового спора является незаконной, если она была объявлена без учета сроков, процедур и требований, предусмотренных настоящим Кодексом». Указание в статье 410 ТК РФ на то, что «работники не любого, а только обособленного структурного подразделения организации вправе принимать решение о проведении забастовки», требуется для защиты прав и законных интересов работников подразделений, не поддерживающих требования части трудового коллектива, готовящегося к проведению забастовки, либо по другим причинам не желающих участвовать в забастовке. Поэтому понятие обособленности структурного подразделения невозможно трактовать иначе как степень самостоятельности данного подразделения, обеспечивающую его автономную от основной организации деятельность и в случае забастовки работников этого подразделения обеспечивающую возможность продолжения деятельности всей организации. Как следует из штатного расписания, утвержденной организационной структуры участок выпуска запчастей не является обособленным структурным подразделением общества. Собрание работников следует считать правомочным, если на нем присутствовало более 50% от общего числа работников и не менее 2/3 от общего числа работников. Решение считается принятым, если за него проголосовало не менее 50% работников, которые присутствовали на собрании. Как следует из требования о повышении заработной платы, подписанного 27 работниками участка выпуска запчастей, оно не утверждалось на собрании трудового коллектива, и согласно протоколу № 1 собрания от 15 июня 2015 года на нем не принималось решение об объявлении забастовки. На собрании было принято решение об избрании представительного органа работников участка для участия в примирительных процедурах. Иных решений на собрании не принималось. Решение об объявлении забастовки было подписано 36 работниками участка выпуска запчастей, однако в нарушение ст. 410 Трудового кодекса РФ оно не утверждено собранием работников, не содержит даты его принятия. При таких обстоятельствах, предупредительная забастовка работников участка выпуска запчастей, как проведенная без соблюдения процедуры ее объявления, была признана судом незаконной [13].

Из обзора судебной практики видно, что проведение забастовки не всегда имеет целью именно разрешение коллективного трудового спора. Иногда забастовка может проводиться в качестве акции протеста, направленной на оказание определенного воздействия на работодателя, в целях его принуждения к осуществлению принятых решений.

Судебная практика демонстрирует достаточно сложный механизм, который предусмотрен для разрешения коллективного трудового спора, объявления и проведения забастовки. Это – и требование достаточно высокого кворума, необходимого для выдвижения требований, и отсутствие права у профсоюза самостоятельно выдвигать требования и объявлять забастовку. Для проведения забастовки в связи с неудовлетворением требований в ходе коллективных переговоров работники должны уже после подписания протокола разногласий выдвигать и утверждать на общем собрании или конференции требования по ранее уже отвергнутым в ходе коллективных переговоров пунктам, а для проведения забастовки (в случае неурегулирования разногласий) снова проводить общее собрание или конференцию для утверждения решения о забастовке.

Если проводить сравнение с зарубежными странами, то следует отметить, что в ряде стран при возникновении коллективного трудового спора работодатели и работники вправе обратиться в судебные органы в целях принудительного исполнения условий коллективного договора. В европейских странах такими полномочиями обладают специальные трудовые суды, а например, в США суды общей юрисдикции.

Таким образом, в большинстве стран надлежащее исполнение коллективного трудового спора обеспечивается судебной исковой формой защиты, а в некоторых странах (например, в Италии) административной формой защиты [14, с. 321].

В заключение можно сделать следующие выводы.

Российское законодательство подробно регулирует порядок использования права на забастовку для разрешения коллективных трудовых споров. Однако оно нуждается в совершенствовании. В частности, на законодательном уровне не урегулирован вопрос о возможности принятия временных работников работодателем после предупреждения о предстоящей забастовке. Тогда как выполнение трудовых обязанностей бастующих другими работниками практически сведет на нет эффект от забастовки.

Нормы Трудового кодекса РФ не полностью отразили право работника на забастовку, провозглашенное в Конституции РФ. Так, сложившаяся процедура разрешения коллективных трудовых споров, объявления и проведения забастовок, предусмотренная Трудовым кодексом РФ, не способствует реальному разрешению возникающих спорных или проблемных ситуаций и конфликтов в сфере социально-трудовых отношений.

Несмотря на то, что в соответствии с российским законодательством каждый работник может обратиться в суд с иском о нарушении индивидуальных трудовых прав, предусмотренных коллективным договором, представляется, что такие индивидуальные обращения не могут считаться адекватным способом соблюдения условий договора со стороны работодателя.

С целью эффективной защиты трудовых прав граждан следует использовать опыт зарубежных стран, к примеру, США, где созданы специальные трудовые суды, куда вправе обратиться работники и работодатели для разрешения коллективных трудовых споров.

Литература

1. *Ветрова А.В., Славич А.С.* Право граждан России на забастовку: реальность и проблемы правового регулирования // Вестник магистратуры. 2016. № 12–1 (63). С. 113–114.
2. *Москалева О.* Споры, связанные с исполнением коллективного договора // Трудовое право. 2015. № 9. С. 43.
3. *Ужахова К.М.* Забастовка как способ разрешения коллективного трудового спора // Энергия науки: электр. сб. материалов VII междунар. студен. научн.-практ. Интернет-конференции. 2017. С. 974–978.
4. *Бардина Т.А.* Проблемы правового регулирования забастовок // Научно-методический электронный журнал «Концепт». 2017. Т. 39. С. 3276–3280.
5. *Шестакова А.А., Скворцов В.С.* Право на забастовку в России // Вестник магистратуры. 2016. № 12–3 (63). С. 98–99.
6. *Герасимова Е.Г.* Коллективные трудовые споры, забастовки и протесты в России: влияние законодательства и правоприменительной практики на их распространенность // Журнал российского права. 2016. № 9. С. 55–65.
7. Аналитический отчет «Трудовые протесты в России в 2008—2015 гг.». По результатам мониторинга трудовых протестов Центра социально-трудовых прав. Сайт Центра социально-трудовых прав. URL: <http://trudprava.ru/expert/analytics/protestanalyt/1588> (дата обращения: 01.11.2017).
8. *Алферов А.В.* Правовое регулирование проведения забастовок // Фундаментальные и прикладные научные исследования: актуальные вопросы, достижения и инновации: сб. ст. победителей II междунар. науч.-практ. конф. 2016. С. 458–460.
9. *Сизов А.А.* Гарантии и правовое положение работников в связи с проведением забастовки // Актуальные проблемы развития хозяйствующих субъектов, территорий и систем регионального и муниципального управления: материалы XI междунар. науч.-практ. конф. 26–29 мая 2016 года. Курск, 2016. С. 218–220.

10. Лукьянова Н.А., Аблязова А.И. Право на забастовку как способ разрешения коллективного трудового спора: проблемы реализации и пути совершенствования // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. 2016. № 6-2. С. 150.
11. Постановление по делу об административном правонарушении от 11 мая 2016 года Мирового суда судебного участка № 2 Ширинского района Республики Хакасия. URL: <https://rospravosudie.com/court-sudebnyj-uchastok-mirovogo-sudi-2-shirinskogo-raiona-s/act-229286305/> (дата обращения: 01.11.2017).
12. Герасимова Е.Г. Коллективные трудовые споры, забастовки и протесты в России: влияние законодательства и правоприменительной практики на их распространенность // Журнал российского права. 2016. № 9. С. 55–65.
13. Дело № 3-140/2015 от 28 августа 2015 года. Пермский краевой суд. URL: <https://rospravosudie.com/court-permskij-kraevoy-sud-permskij-kraj-s/act-496185809/> (дата обращения: 01.10.2017).
14. Лушников А.М., Лушникова М.В., Тарусина Н.Н. Договоры в сфере семьи, труда и социального обеспечения. М.: Проспект, 2015.

References

1. Vetrova A.V., Slavich A.S. Pravo grazhdan Rossii na zabastovku: real'nost' i problemy pravovogo regulirovaniya // Vestnik magistratury. 2016. № 12-1 (63). S. 113–114.
2. Moskaleva O. Spory, svyazannye s ispolneniem kollektivnogo dogovora // Trudovoe pravo. 2015. № 9. S. 43.
3. Uzhakhova K.M. Zabastovka kak sposob razresheniya kollektivnogo trudovogo spora // Energiya nauki: elektr. sb. materialov VII mezhdunar. studen. nauchn.-prakt. Internet-konferentsii. 2017. S. 974–978.
4. Bardina T.A. Problemy pravovogo regulirovaniya zabastovok // Nauchno-metodicheskii elektronnyi zhurnal «Kontsept». 2017. T. 39. S. 3276–3280.
5. Shestakova A.A., Skvortsov V.S. Pravo na zabastovku v Rossii // Vestnik magistratury. 2016. № 12-3 (63). S. 98–99.
6. Gerasimova E.G. Kollektivnye trudovye spory, zabastovki i protesty v Rossii: vliyanie zakonodatel'stva i pravoprimenitel'noi praktiki na ikh rasprostranennost' // Zhurnal rossiiskogo prava. 2016. № 9. S. 55–65.
7. Analiticheskii otchet «Trudovye protesty v Rossii v 2008—2015 gg.». Po rezul'tatam monitoringa trudovykh protestov Tsentra sotsial'no-trudovykh prav. Sait Tsentra sotsial'no-trudovykh prav. URL: <http://trudprava.ru/expert/analytics/protestanalyt/1588> (data obrashcheniya: 01.11.2017).
8. Alferov A.V. Pravovoe regulirovanie provedeniya zabastovki // Fundamental'nye i prikladnye nauchnye issledovaniya: aktual'nye voprosy, dostizheniya i innovatsii: sb. st. pobeditelei II mezhdunar. nauch.-prakt. konf. 2016. S. 458–460.
9. Sizov A.A. Garantii i pravovoe polozhenie rabotnikov v svyazi s provedeniem zabastovki // Aktual'nye problemy razvitiya khozyaistvuyushchikh sub"ektov, territorii i sistem regional'nogo i munitsipal'nogo upravleniya: materialy KHI mezhdunar. nauch.-prakt. konf. 26–29 maya 2016 goda. Kursk, 2016. S. 218–220.
10. Luk'yanova N.A., Ablyazova A.I. Pravo na zabastovku kak sposob razresheniya kollektivnogo trudovogo spora: problemy realizatsii i puti sovershenstvovaniya // Aktual'nye problemy gumanitarnykh i estestvennykh nauk. 2016. № 6-2. S. 150.
11. Postanovlenie po delu ob administrativnom pravonarushenii ot 11 maya 2016 goda Mirovogo suda sudebnogo uchastka № 2 Shirinskogo raiona Respubliki Khakasiya. URL: <https://rospravosudie.com/court-sudebnyj-uchastok-mirovogo-sudi-2-shirinskogo-raiona-s/act-229286305/> (data obrashcheniya: 01.11.2017).
12. Gerasimova E.G. Kollektivnye trudovye spory, zabastovki i protesty v Rossii: vliyanie zakonodatel'stva i pravoprimenitel'noi praktiki na ikh rasprostranennost' // Zhurnal rossiiskogo prava. 2016. № 9. S. 55–65.
13. Delo № 3-140/2015 ot 28 avgusta 2015 goda Permskii kraevoi sud // <https://rospravosudie.com/court-permskij-kraevoy-sud-permskij-kraj-s/act-496185809/> (data obrashcheniya: 01.10.2017).
14. Lushnikov A.M., Lushnikova M.V., Tarusina N.N. Dogovory v sfere sem'i, truda i sotsial'nogo obespecheniya. M.: Prospekt, 2015.

Поступила в редакцию 25 октября 2017 г.
Received 28 October, 2017