**ПОПД 21.04.**

План работы на сегодняшнем занятии следующий.

Прежде всего надо прислать фото выполненного домашнего задания, полученного на последнем занятии. Подписываем первую и последнюю страницы выполненного задания и отсылаем фото (читаемые, в том порядке как они следуют в тетради).

За это вы получите свою первая оценку сегодня.

Затем приступаем к изучению новой темы: «Трудовые споры».

Тему изучаем, используя соответствующую главу учебника. Работа облегчается тем, что почти все необходимое достаточно компактно изложено в п. 12.3 данной главы. (Глава, включая п. 12.3 прилагается после задания.)

В качестве самопроверки ответьте на нижеследующие вопросы.

На вопросы 1,2,6,7 надо дать письменные ответы в тетради для конспектов.

Необходимо также дать письменные решения задач, которые следуют за вопросами. Для их успешного решения помимо вопросов 1,2,6,7 необходимо обратить внимание на вопросы 4 и 5. Решения должны представлять собой четкий ответ на вопрос, содержащийся в задаче и его обоснование. При этом в данном случае обоснование можно давать, ссылаясь на теоретический материал, содержащийся в учебнике.

До окончания пары необходимо проработать первую часть главы «Трудовые споры» (до п. 12.2), уяснить для себя вопросы 1-5, дать письменные решения двух задач, подписать решения, сфотографировать и прислать их.

Письменные ответы на вопросы и решение 3-й задачи прислать в течение дня. Естественно, что условием положительной оценки является самостоятельное выполнение задания.

Данное занятие является последним перед зачетом. О том, как будет проходить зачет, будет дополнительная информация до конца недели на сайте техникума. В любом случае надо будет показать знание изученных тем. Те, кто регулярно работал и выполнил все задания, включая сегодняшнее, от сдачи зачета будут освобождены.

**Вопросы и задания для контроля знаний**

1. Какие виды трудовых споров предусматривает законодательство?
2. Какие органы рассматривают индивидуальные трудовые споры?
3. Каков порядок создания и деятельности комиссий по трудовым спорам? Какие трудовые споры они рассматривают? Какие трудовые споры составляют исключительную компетенцию судов?
4. Как разграничивается подсудность трудовых споров между мировыми судьями и районными судами?
5. Назовите особенности рассмотрения судами трудовых споров. (Таких особенностей три.) (Для ответа на этот вопрос п. 12.3 не достаточно – следует обратиться к полному тексту главы 12.)
6. Какие органы рассматривают коллективные трудовые споры?
7. Какова роль государственных органов в урегулировании коллективных трудовых споров?
8. В каких случаях работники вправе приступить к организации забастовки? Каков порядок ее объявления?

Задача №1

Бухгалтер К. была уволена за прогул. Считая свое увольнение незаконным, К. обратилась к мировому судье. Мировой судья в принятии искового заявления отказал, ссылаясь на то, что такого рода дела не относятся к его компетенции. Прав ли мировой судья?

Задача №2

Районный суд признал увольнение слесаря Н. незаконным и восстановил его на работе. По решению суда работодатель выплатил Н. зарплату за время вынужденного прогула в размере 35 тыс. рублей. Через месяц областной суд отменил данное решение, определив, что увольнение слесаря Н. было законным. Должен ли Н. возвратить полученные деньги?

Задача №3

После возникновения коллективного трудового спора стороны образовали примирительную комиссия, но ее работа к разрешению спора не привела. После этого стороны решили обратиться в суд. Суд отказал в рассмотрении спора, мотивировав это тем, что суды не рассматривают коллективные трудовые споры.

Правомерен ли отказ суда? Как следует поступить сторонам в данной ситуации?

**ГЛАВА 12. ТРУДОВЫЕ СПОРЫ**

Интересы работодателя и наемного работника далеко не всегда совпадают, поэтому возможно столкновение этих интересов на любой стадии трудового правоотношения, что, в свою очередь может привести к возникновению конфликта между ними.

Конституция РФ признает право на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных федеральным законом способов их разрешения, включая право на забастовку.

Эти важные для каждого человека конституционные гарантии конкретизируются в трудовом законодательстве, прежде всего – в Трудовом кодексе РФ.

Трудовой кодекс не содержит общих положений о трудовых спорах. Нет в нем и определения *трудового спора вообще.* Из двух глав ТК РФ, посвященных трудовым спорам, в одной идет речь об **индивидуальных трудовых спорах**, а в другой – о **коллективных трудовых спорах.** Различия между ними таковы, что делают целесообразным рассмотрение каждого из этих видов трудовых споров по отдельности. Так мы и поступим в данной главе учебного пособия.

**12.1. Индивидуальные трудовые споры**

Согласно ст. 381 ТК РФ **индивидуальный трудовой спор –** это неурегулированные разног­ласия между работодателем и работником по вопросам применения законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивиду­альных условий труда), о которых заявлено в орган по рассмотре­нию индивидуальных трудовых споров.

В соответствии с данной статьей индивидуальным трудовым спором признается также спор между ра­ботодателем и лицом, ранее состоявшим в трудовых отношениях с этим работодателем, а также лицом, изъявившим желание заклю­чить трудовой договор с работодателем, в случае отказа работодате­ля от заключения такого договора.

Индивидуальные трудовые споры рассматриваются:

• комиссиями по трудовым спорам (КТС);

• мировыми судьями, являющимися судьями субъектов РФ;

• федеральными судами общей юрисдикции (в первой инстанции – районными судами).

**12.1.1. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в КТС**

По общему правилу, сторона трудового договора, считаю­щая свое право нарушенным, сначала обращается с заявлением в КТС и после рассмотрения спора последней, при несогласии с ее решением или в том случае, если спор по каким-либо причинам ею не рассмотрен, обращается к мировому судье. Однако из этого правила су­ществует ряд исключений.

Во-первых, не во всех организациях существуют КТС. Во-вторых, работник всегда вправе обратиться непосредственно к мировому судье (в суд), минуя КТС. В-третьих, некоторые категории индивидуальных трудовых споровсоставляют исключительную компетенцию судебных органов и не могут рассматриваться в КТС (об этих спорах будет сказано ниже).

Комиссия по трудовым спорам является первичным (досудебным) органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров. В ней может рассматриваться абсолютное большинство таких споров (если комиссия создана и если работник изъявил желание в нее обратиться).

Порядок создания комиссий по трудовым спорам, их компетенция, процедура разрешения споров, сроки и порядок исполнения вынесенного реше­ния детально урегулированы законодательством.

Комиссии по трудовым спорам образуются по инициативе ра­ботников и (или) работодателя из равного числа представителей ра­ботников и работодателя. Представители работников в комиссию по трудовым спорам избираются общим собранием (конференцией) работников организации или делегируются представительным орга­ном работников с последующим утверждением на общем собрании (конференции) работников организации.

Представители работодателя назначаются в комиссию руково­дителем организации.

По решению общего собрания работников комиссии по трудо­вым спорам могут быть образованы также в структурных подразделениях организации. Эти комиссии образуются и действуют на тех же осно­ваниях, что и комиссии по трудовым спорам организации. В комис­сиях по трудовым спорам структурных подразделений организаций могут рассматриваться индивидуальные трудовые споры в пределах полномочий этих подразделений.

Организационно-техническое обеспечение деятельности КТС закон возлагает на работодателя.

В созданной комиссии из ее состава избираются председатель и секретарь, причем желательно, чтобы эти должности были представлены обеими сторонами, т. е. если председатель КТС – представитель работодателя, то секретарь – лицо, уполномоченное от трудового коллектива, или наоборот.

Заявление о рассмотрении трудового спора может быть по­дано работником в комиссию в трехмесячный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права. Но этот срок в случае его пропуска по уважительным причинам не исключает возможности рассмотрения дела. Он - восстанавлива­емый, т. е. заявление работника может быть принято к рассмотре­нию и в этом случае, если причины пропуска будут признаны уважительными. Поданное заявление подлежит обязательной регистрации КТС.

Комиссия по трудовым спорам обязана рассмотреть индивидуальный трудовой спор в течение десяти календарных дней со дня подачи работником заявления.

Спор рассматривается в присутствии работника, подавшего за­явление, или уполномоченного им представителя. Рассмотрение спора в отсутствие работника или его представителя допускается лишь по его письменному заявлению. В случае неявки работника или его представителя на заседание указанной комиссии рассмотре­ние трудового спора откладывается. В случае вторичной неявки работника или его представителя без уважительных причин комиссия может вынести решение о снятии вопроса с рассмотрения. Но даже такое решение КТС не лишает работни­ка права вновь обратиться за урегулированием спора в этот орган в пределах общеустановленного трехмесячного срока.

Комиссия по трудовым спорам имеет право вызывать на заседа­ние свидетелей, приглашать специалистов. По требованию комис­сии руководитель организации обязан в установленный срок пред­ставлять ей необходимые документы.

Заседание КТС считается правомочным, если на нем присутствует не менее половины членов, представляющих работников, и не менее половины членов, представля­ющих работодателя.

На заседании комиссии по трудовым спорам ведется протокол, который подписывается председателем комиссии или его заместите­лем и заверяется печатью комиссии.

Решение принимается комиссией тайным голосованием простым большинством голосов присутствующих на заседании членов КТС. В этом решении указываются:

* наименование организации-работодателя;
* фамилия, имя, отчество заявителя, его должность, профес­сия или специальность;
* существо спора, дата обращения в КТС и дата рассмотре­ния спора;
* фамилия, имя, отчество членов комиссии и других лиц,  
  присутствовавших на заседании;
* существо решения;
* нормативно-правовое обоснование принятого решения со  
  ссылкой на соответствующий закон или иной нормативный  
  правовой акт;
* результаты голосования.

Надлежаще заверенные копии решения КТС выдаются спорящим сторонам в течение трех дней со дня принятия решения. Решение КТС должно быть исполнено в течение трех днейпо ис­течении десяти дней*,* предусмотренных законом на его обжалование. Решение КТС по своей юридической силе приравнивается к судебному решению. Это означает, что в случае неисполнения решения КТС в установленный срок заинтересованное лицо вправе в течение трех месяцевобратиться в службу судебных приставов, которая обязана привести решение КТС в исполнение в принудительном порядке.

Решение комиссии по трудовым спорам может быть обжаловано работником или работодателем в суд в десятидневный срок со дня вручения ему копии решения комиссии.

**12.1.2. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в судебных органах**

Суды (мировые судьи и районные суды) рассматривают индивидуальные трудовые споры по заявлениям работника, работодателя или профессионального союза, защищающего интересы работника, когда они не согласны с реше­нием комиссии по трудовым спорам либо когда работник обращает­ся в суд, минуя комиссию по трудовым спорам, а также по заявле­нию прокурора, если решение комиссии по трудовым спорам не со­ответствует законам или иным нормативным правовым актам.

Кроме того, непосредственно в судебных органах рассматриваются индивидуальные трудовые споры, составляющие их исключительную компетенцию, т.е. трудовые споры, которые не могут рассматриваться в КТС. К ним относятся индивидуальные трудовые споры по заявлениям:

работника – о восстановлении на работе независимо от основа­ний прекращения трудового договора, об изменении даты и форму­лировки причины увольнения, о переводе на другую работу, об оп­лате за время вынужденного прогула либо о выплате разницы в за­работной плате за время выполнения нижеоплачиваемой работы, о неправомерных действиях (бездействии) работодателя при обработке и защите персональных данных работника;

работодателя – о возмещении работником вреда, причиненного организации, если иное не предусмотрено федеральными законами.

Непосредственно в судах рассматриваются также индивидуаль­ные трудовые споры:

* об отказе в приеме на работу;
* лиц, работающих по трудовому договору у работодателей — фи­зических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями, и работников религиозных организаций;
* лиц, считающих, что они подверглись дискриминации.

Подсудность между мировыми судьями и районными судами разграничивается следующим образом.

*Мировые судьи* рассматривают любые дела, возникающие из трудовых отношений(в том числе по жалобам на решения КТС), за исключением дел о восстановлении на работе.

*Районные суды* рассматривают в первой инстанции:

* дела о восстановлении на работе;
* дела об отказе в приеме на работу (поскольку при отказе в приеме на работу трудовые отношения между сторонами еще не установились, эти споры не подсудны мировым судьям);
* дела, относящиеся к компетенции мировых судей, если в том или ином субъекте РФ мировые судьи еще не назначены (не избраны) на должность.

Кроме того, районные суды рассматривают апелляционные жалобы на решения мировых судей (т. е. действуют по отноше­нию к последним как судебные органы второй инстанции)и могут отменять, изменять их решения или выносить новые решения по делу. В свою очередь, решения районных судов могут быть обжалованы в вышестоящий федеральный суд общей юрисдикции (Верховный суд республики в составе РФ, краевой, областной и т.п.).

Работник имеет право обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора в течение трех месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права, а по спорам об увольнении – в течение одного месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки.

Работодатель имеет право обратиться в суд по спорам о возмещении работником ущерба, причиненного работодателю, в течение одного года со дня обнаружения причиненного ущерба.

Если установленные законом сроки пропущены по уважительным причинам, то они могут быть восстановлены судом.

Трудовые споры рассматриваются в судебных органах по общим правилам гражданского судопроизводства, то есть порядок их разрешения регламентируется в основном нормами граждан­ского процессуального права, но с определенными особенностя­ми, предусмотренными ТК РФ. Эти особенности состоят в следующем.

Работники, обращающиеся в суд (к мировым судьям) по делам, вытекающим из трудовых правоотношений, освобождаются от оплаты пошлин и судебных расходов, независимо от результатов рассмотрения дела, тогда как по всем остальным де­лам такие расходы возлагаются на ту сторону, против которой вынесено решение.

Судебное решение о восстановлении на работе при при­знании судом увольнения или перевода работ­ника незаконным подлежит немедленному исполнению, а если оно не исполняется, то суд выносит определение о выплате такому работнику среднего заработка за все время задержки исполнения решения. Если же работник, не дождав­шись исполнения судебного решения, устроился на другую, нижеоплачиваемую работу, то суд выносит определе­ние о взыскании в его пользу разницы в зарплате по прежнему и новому месту работы за этот же период.

Не допускается обратное взыскание денежных сумм, выплаченных работнику на основании решения суда (мирового судьи), даже если впоследствии это решение будет отменено как незаконное. Данное правило связано с тем, что выплачиваемые работнику денежные средства, как правило, расходуются им на повседневные нужды, и к момен­ту отмены судебного решения их у работника чаще всего уже нет. Единственным исключением из рассматриваемого правила явля­ется случай, когда установлено, что вынесенное решение было основано на сообщенных работником суду ложных сведениях или представленных им подложных документах. В этом случае с не­добросовестного работника взыскиваются неправильно выпла­ченные ему средства.

В остальном рассмотрение индивидуальных трудовых споров в судах осуществляется в соответствии с нормами гражданского процессуального законодательства.

**12.2. Коллективные трудовые споры**

Согласно ст. 398 ТК РФ **коллективный трудовой спор** – это 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.

Днем начала коллективного трудового спора считается день сообщения решения работодателя (его представителя) об отклонении всех или части требований работников (их представителей) или несообщение работодателем (его представителем) в течение трех рабочих дней со дня получения указанных требований своего решения.

Правом выдвижения требований обладают работники и их представители, определенные соответствующими статьями ТК РФ.

Требования, выдвинутые работниками и (или) представительным органом работников организации (ее обособленного структурного подразделения) или индивидуального предпринимателя, утверждаются на соответствующем собрании (конференции) работников, излагаются в письменной форме и направляются работодателю.

Собрание работников считается правомочным, если на нем присутствует более половины работающих. Конференция считается правомочной, если на ней присутствует не менее двух третей избранных делегатов.

Работодатель обязан предоставить работникам или представителям работников необходимое помещение для проведения собрания (конференции) по выдвижению требований и не вправе препятствовать его (ее) проведению.

Он обязан принять к рассмотрению направленные ему требования и сообщить о принятом решении в представительный орган работников в письменной форме в течение трех рабочих дней со дня получения этих требований.

Лишь тогда, когда требования работников или их представи­телей отклоняются в полном объеме или частично либо работодатель в установленный законом срок не сообщил своего решения, для урегули­рования разногласий могут быть использованы примирительные процедуры, и только с этого момента считается, что возник кол­лективный трудовой спор.

**Органами по рассмотрению коллективных трудо­вых споров** являются:

* *примирительная комиссия;*
* *посредник;*
* *трудовой арбитраж.*

Все это – негосударственные органы, создаваемые для рассмотрения конкретного трудового спора.

ТК РФ предусматривает участие в разрешении коллективных трудовых споров и государственных органов: федерального органа по урегулированию коллективных трудовых споров – в настоящее время таким органом является Федеральная служба по труду и занятости (Роструд) – и соответствующих органов исполнительной власти субъектов РФ.

Эти органы можно охарактеризовать как своеобразных кураторов данной сферы трудовых отношений. Сама Федеральная служба по труду и занятости и соответствующие органы исполнительной власти субъектов РФ не являются органами, рассматривающими коллективные трудовые споры и выносящими обязательные для сторон решения. Их задача – содействовать разрешению этих споров, создавая для этого необходимые условия (путем оказания сторонам консультативной помощи, организации примирительных процедур и т.п.). Кроме того они проводят работу по изучению и обобщению причин и условий возникновения коллективных трудовых споров.

Работники государственных органов по урегулированию коллективных трудовых споров имеют право в установленном законом порядке беспрепятственно – при предъявлении удостоверения установленного образца – посещать любых работодателей (организации независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности, а также работодателей-физических лиц) в целях урегулирования коллективных трудовых споров, выявления и устранения причин, порождающих эти споры.

* + 1. **Порядок разрешения коллективных трудовых споров**

Порядок разрешения коллективного трудового спора состоит из следующих этапов: рассмотрение спора примирительной комиссией, рассмотрение с участием посредника и (или) рассмотрение в трудовом арбитраже.

Все перечисленные выше этапы охватываются понятием «примирительные процедуры». Использование законодателем термина «примирительные процедуры» весьма показательно. Вся концепция правового регулирования коллективных трудовых споров построена на стимулировании сторон к поиску компромиссных решений. Ни одна из сторон спора не имеет права уклоняться от участия в примирительных процедурах. Представители сторон, примирительная комиссия, посредник, трудовой арбитраж, государственные органы по урегулированию коллективных трудовых споров обязаны использовать все предусмотренные законодательством возможности для разрешения возникшего коллективного трудового спора.

Закон предусматривает возможность достижения соглашения между сторонами на любом этапе коллективного трудового спора. При этом рассмотрение спора примирительной комиссией является обязательным этапом.

*Примирительная комиссия* формируется из представителей сторон кол­лективного трудового спора на равноправной основе.

В зависимости от масштаба коллективного трудового спора и сложности выдвигаемых требований в состав примирительной комиссии могут входить от 2 до 5 представителей от каждой стороны, знающих проблему и владею­щих искусством ведения переговоров.

Решение сторон об образовании примирительной комиссии после согла­сования ее количественного состава оформляется соответствующим прика­зом (распоряжением) работодателя и решением представителя работников либо протоколом совместного решения сторон.

Коллективный трудовой спор должен быть рассмотрен примирительной комиссией в срок до пяти рабочих дней с момента издания приказа (распоря­жения) о ее создании. Указанный срок может быть продлен при взаимном со­гласии сторон. Данное решение оформляется протоколом.

Регламент работы примирительной комиссии устанавливается самой ко­миссией.

Решение примирительной комиссии принимается по соглашению сторон и оформляется протоколом.

В протоколе, который для сторон коллективного трудового спора имеет обязательную силу, фиксируются конкретные договоренности и указывается, что спор считается урегулированным.

Если при рассмотрении коллективного трудового спора примирительной комиссией соглашение достигнуто лишь по некоторым вопросам или не дос­тигнуто вовсе, составляется протокол разногласий в котором должны быть отражены дальнейшие намерения одной из сторон (например, приглашение посредника или создание трудового арбитража).

Представители сторон вправе в лю­бое время обратиться в соответствующий государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров для уведомительной регистрации спора. Это право может быть ис­пользовано, когда одна из сторон коллективного трудового спора нуждается в методической помощи, разъяснении действующего законодательства или имеет сомнения по поводу правомочий другой стороны.

Главная функция *посредника* — оказание помощи сторонам в поисках взаимоприемлемого решения по урегулированию коллективного трудового спора на основе конструктивного диалога.

Посредник для рассмотрения коллективного трудового спора приглаша­ется по согласованию сторон в течение трех рабочих дней после составления примирительной комиссией протокола разногласий.

Посредником может быть любой независимый специалист, приглашае­мый сторонами как самостоятельно, так и по рекомендации государственного органа по урегулированию кол­лективных трудовых споров.

Порядок рассмотрения коллективного трудового спора с участием по­средника определяется соглашением сторон с участием посредника.

Вопросы организационного обеспечения рассмотрения коллективного трудового спора решаются сторонами.

Рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника осуществляется в срок до семи рабочих дней со дня приглашения посредни­ка.

Согласованное решение представителей сторон и посредника оформля­ется протоколом совместного заседания представителей сторон коллектив­ного трудового спора и посредника. В протоколе фик­сируются конкретные договоренности и указывается, что спор считается урегулированным.

Если соглашение достигнуто лишь по некоторым вопросам или не дос­тигнуто вовсе, составляется протокол разногласий в котором должны быть отражены дальнейшие намерения одной из сторон (например, создание трудового арбитража).

*Трудовой арбитраж*— это также временный орган, образу­емый самими сторонами конфликта, но с обязательным участием соответствующего государственного органа по урегулированию коллективных трудовых споров.

Процедура рассмотрения коллективного трудового спора трудовым ар­битражем (регламент его работы) определяется сторонами и государственным органом по урегулированию коллективных трудовых споров при создании трудового арбитража.

Порядок рассмотрения коллективного трудового спора трудовым арбит­ражем состоит, как правило, из следующих этапов:

* изучение документов и материалов, представленных сторонами;
* заслушивание представителей сторон;
* заслушивание экспертов, если в этом есть необходимость;
* выработка решения по существу коллективного трудового спора.

Решение трудового арбитража по урегулированию коллективного трудового спора передается сторонам этого спора в письменной форме.

В случаях, когда законодательством запрещено проведение забастовки в целях разрешения коллективного трудового спора, создание трудового арбитража является обязательным и его решение имеет для сторон обязательную силу. При этом 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.

**12.2.2. Осуществление права на забастовку**

Если примирительные процедуры не привели к разрешению коллективно­го трудового спора либо работодатель уклоняется от примирительных проце­дур, не выполняет соглашение, достигнутое в ходе разрешения коллективно­го трудового спора, то работники или их представители вправе приступить к организации забастовки.

*Забастовка* — временный добровольный отказ работников от ис­полнения трудовых обязанностей (полностью или частично) в целях разре­шения коллективного трудового спора. Право работников на забастовку при­знается как способ разрешения коллективного трудового спора Конституцией Российской Федерации и Трудовым кодексом РФ. Однако забастовка – весьма радикальное средство борьбы работни­ков за свои права, и закон в связи с этим жестко регламентирует порядок ее проведения.

Решение об объявлении забастовки принимается собранием (конфе­ренцией) работников организации (филиала, представительства, иного обо­собленного структурного подразделения) по предложению представительно­го органа работников, ранее уполномоченного работниками на разрешение коллективного трудового спора. Решение об объявлении забастовки, приня­тое профессиональным союзом (объединением профессиональных союзов), утверждается для каждой организации собранием (конференцией) работни­ков данной организации.

Собрание (конференция) работников считается правомочным, если на нем присутствует не менее двух третей от общего числа работников (делегатов конференции).

Работодатель обязан предоставить помещение и создать необходимые ус­ловия для проведения собрания (конференции) работников и не имеет права препятствовать его проведению.

Решение об объявлении забастовки считается принятым, если за него проголосовало не менее поло­вины работников, присутствующих на собрании (конференции). При невоз­можности проведения собрания (созыва конференции) работников предста­вительный орган работников имеет право утвердить свое решение, собрав подписи более половины работников в поддержку проведения забастовки.

О начале предстоящей забастовки работодатель должен быть предупреж­ден в письменной форме не позднее чем за десять календарных дней.

В решении об объявлении забастовки указываются:

* перечень разногласий сторон коллективного трудового спора, являющихся основанием для объявления и проведения забастовки;
* дата и время начала забастовки, ее предполагаемая продолжительность и предполагаемое количество участников;
* наименование органа, возглавляющего забастовку, состав представителей работников, уполномоченных на участие в примирительных процедурах;
* предложения по минимуму необходимых работ (услуг), выполняемому в организации, филиале, представительстве, ином обособленном структурном подразделении в период проведения забастовки.

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

Забастовку возглавляет представительный орган работников.

Орган, возглавляющий забастовку, имеет право созывать собрания (конференции) работников, получать от работодателя информацию по вопросам,

затрагивающим интересы работников, привлекать специалистов для подго­товки заключений по спорным вопросам.

Орган, возглавляющий забастовку, имеет право приостановить забас­товку. Для возобновления забастовки не требуется повторного рассмотре­ния спора примирительной комиссией или в трудовом арбитраже. Работо­датель и соответствующий государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров должны быть предупреждены о возобновлении забастовки не позднее чем за три рабочих дня.

Работники ничем не ограничены в выборе представительного органа, ко­торый будет руководить забастовкой.

Если забастовка объявлена профессиональным союзом, то возглавлять её будет соответствующий орган профсоюза согласно его уставу.

Если забастовка была от имени работников объявлена иными представи­телями, избираемыми работниками, то эти представители и возглавляют забастовку, и будь этот орган назван советом трудового коллекти­ва, рабочим советом, стачечным комитетом — любой из этих органов будет пользоваться всеми правами, предусмотренными ТК РФ для органа возглавляющего забастовку.

Следует подчеркнуть, что объявление забастовки отнюдь не означает окончание переговоров между сторонами. Наоборот, в период про­ведения забастовки, закон обязывает стороны коллективного трудового спора продолжить разрешение этого спора путем проведения примирительных процедур.

Кроме того, работодатель, органы исполнительной власти, органы местного само­управления и орган, возглавляющий забастовку, обязаны принять все зависящие от них меры по обеспечению в период забастовки общественного порядка, сохранности имущества организации работников, а также работы машин и оборудования, остановка которых представляет непосредственную угрозу жизни и здоровью людей.

Как и законодательство практически всех стран мира, трудовое законодательство РФ содержит определенные ограничения права на забастовку.

В соответствии со ст. 55 Конституции РФ и согласно ст. 413 Трудового кодекса РФ являются незаконными и не допускаются забастовки:

а) в периоды введения военного или чрезвычайного положения либо особых мер в соответствии с законодательством о чрезвычайном положении; в органах и организациях Вооруженных Сил Российской Федерации, других военных, военизированных и иных формированиях, организациях (филиалах, представительствах или иных обособленных структурных подразделениях), непосредственно ведающих вопросами обеспечения обороны страны, безопасности государства, аварийно-спасательных, поисково-спасательных, противопожарных работ, предупреждения или ликвидации стихийных бедствий и чрезвычайных ситуаций; в правоохранительных органах; в организациях (филиалах, представительствах или иных обособленных структурных подразделениях), непосредственно обслуживающих особо опасные виды производств или оборудования, на станциях скорой и неотложной медицинской помощи;

б) в организациях (филиалах, представительствах или иных обособленных структурных подразделениях), непосредственно связанных с обеспечением жизнедеятельности населения (энергообеспечение, отопление и теплоснабжение, водоснабжение, газоснабжение, авиационный, железнодорожный и водный транспорт, связь, больницы), в том случае, если проведение забастовок создает угрозу обороне страны и безопасности государства, жизни и здоровью людей.

Забастовка является также незаконной, если она была объявлена без учета сроков, процедур и требований, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

Решение о признании забастовки незаконной принимается верховными судами республик, краевыми, областными судами, судами городов федерального значения, судами автономной области и автономных округов по заявлению работодателя или прокурора.

Решение суда доводится до сведения работников через орган, возглавляющий забастовку, который обязан немедленно проинформировать участников забастовки о решении суда.

Решение суда о признании забастовки незаконной, вступившее в законную силу, подлежит немедленному исполнению. Работники обязаны прекратить забастовку и приступить к работе не позднее следующего дня после вручения копии указанного решения суда органу, возглавляющему забастовку.

Трудовым кодексом РФ предусмотрены определенные гарантии для работников в связи с проведением забастовки. Участие работника в забастовке не может рассматриваться в качестве нарушения трудовой дисциплины и основания для расторжения трудового договора (за исключением случаев неисполнения обязанности прекратить забастовку по решению суда). Запрещается применять к работникам, участвующим в забастовке, меры дисциплинарной ответственности. На время забастовки за участвующими в ней работниками сохраняются место работы и должность.

В тоже время ТК РФ предусматривает возможность привлечения работников к дисциплинарной ответственности за незаконные забастовки.

Трудовой кодекс предусматривает также возможность привлечения к различным видам юридической ответственности (дисциплинарной, административной, уголовной) лиц, принуждающих работников к участию или отказу от участия в забастовке.

**12.3. Краткое содержание главы**

ТК РФ предусматривает два вида трудовых споров: *индивидуальные и коллективные.*

**Индивидуальный трудовой спор –** это неурегулированные разног­ласия между работодателем и работником по вопросам применения законов и иных правовых актов, содержащих нормы трудового права, о которых заявлено в орган по рассмотре­нию индивидуальных трудовых споров.

Органами по рассмотрению индивидуальных трудовых споров являются:

• комиссии по трудовым спорам;

• суды (в первой инстанции – мировые судьи или районные суды).

Комиссии по трудовым спорам (КТС) – это негосударственные органы по разрешению трудовых споров, создаваемые непосредственно в организациях по инициативе работников или (и) работодателей из представителей обеих сторон на паритетных началах. Она полномочна рассматривать большинство трудовых споров – за исключением тех, для которых законом установлен другой порядок их рассмотрения.

Комиссия по трудовым спорам обязана рассмотреть индивидуальный трудовой спор в течение десяти календарных дней со дня подачи работником заявления. Решение принимается комиссией тайным голосованием простым большинством голосов присутствующих на заседании членов КТС. Решение КТС по своей юридической силе приравнивается к судебному решению. В десятидневный срок оно может быть обжаловано в суд.

Суды рассматривают индивидуальные трудовые споры в тех случаях, когда одна из сторон не согласна с реше­нием комиссии по трудовым спорам либо когда работник обращает­ся в суд, минуя комиссию по трудовым спорам, а также трудовые споры, составляющие их исключительную компетенцию, т.е. трудовые споры, которые не могут рассматриваться в КТС. При этом большинство трудовых споров рассматривается мировыми судьями. Районные суды рассматривают в первой инстанции дела о восстановлении на работе, дела об отказе в приеме на работу, а также рассматривают апелляционные жалобы на решения мировых судей.

Трудовые споры рассматриваются в судебных органах по общим правилам гражданского судопроизводства, но с определенными особенностя­ми, предусмотренными ТК РФ, обеспечивающими защиту интересов работников.

**Коллективные трудовые споры** – это неурегулированные разногласия между работниками (их представителями) и работодателями (их представителями) по поводу установления и изменения условий труда.

Органами, рассматривающими коллективные трудовые споры, являются:

* примирительные комиссии;
* посредники;
* трудовой арбитраж.

Все это – негосударственные органы, создаваемые для рассмотрения конкретных трудовых споров.

Порядок разрешения коллективного трудового спора состоит из следующих этапов: рассмотрение спора примирительной комиссией, рассмотрение с участием посредника и (или) рассмотрение в трудовом арбитраже. При этом рассмотрение спора примирительной комиссией является обязательным этапом. Все перечисленные выше этапы разрешения коллективного трудового спора охватываются понятием «примирительные процедуры». Ни одна из сторон спора не имеет права уклоняться от участия в примирительных процедурах.

Каждая из сторон в любой момент после начала спора имеет право обратиться в соответствующий государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров для уведомительной регистрации спора.

Представители сторон, примирительная комиссия, посредник, трудовой арбитраж, государственные органы по урегулированию коллективных трудовых споров обязаны использовать все предусмотренные законодательством возможности для разрешения возникшего коллективного трудового спора.

Если примирительные процедуры не привели к разрешению коллективного трудового спора либо работодатель (его представители) уклоняются от участия в примирительных процедурах, то работники имеют право приступить к организации забастовки.

Забастовка— временный добровольный отказ работников от ис­полнения трудовых обязанностей (полностью или частично) в целях разре­шения коллективного трудового спора.

Порядок проведения забастовки строго регламентирован. Решение об объявлении забастовки принимается собранием (конференцией) работников организации или индивидуального предпринимателя по предложению представительного органа работников, ранее уполномоченного ими на разрешение коллективного трудового спора. Решение считается принятым, если за него проголосовало не менее половины работников, присутствующих на собрании (конференции). При невозможности проведения собрания (созыва конференции) работников представительный орган работников имеет право утвердить свое решение, собрав подписи более половины работников в поддержку проведения забастовки. О начале предстоящей забастовки работодатель должен быть предупрежден в письменной форме не позднее чем за десять календарных дней. При этом в решении об объявлении забастовки должны содержаться определенные законом сведения. Начало забастовки не означает окончания переговоров между сторонами – они должны быть продолжены.

Законодательство содержит определенные ограничения права на забастовку. В частности, являются незаконными и не допускаются забастовки в периоды введения военного или чрезвычайного положения; в Вооруженных Силах, правоохранительных органах и т.п.; в ряде организаций, названных в законе, в том случае, если проведение забастовок создает угрозу обороне страны и безопасности государства, жизни и здоровью людей. Забастовка также является незаконной, если она была объявлена без учета сроков, процедур и требований, предусмотренных законом.

ТК РФ предусматривает определенные гарантии работникам в связи с проведением забастовки. В тоже время в законе содержатся положения о возможности привлечения работников к дисциплинарной ответственности за незаконную забастовку.

Трудовой кодекс предусматривает также возможность привлечения к различным видам юридической ответственности (дисциплинарной, административной, уголовной) лиц, принуждающих работников к участию или отказу от участия в забастовке.