

Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров регламентируется гл. 61 ТК РФ. Федеральным законом от 22.11.2011 № 334-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части совершенствования порядка рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров» (далее – Закон № 334-ФЗ) в нее были внесены поправки, которые, по мнению законодателей, будут способствовать более полной реализации прав работников на объединение, коллективные переговоры, коллективные трудовые споры и их разрешение, а в конечном счете – на справедливые и благоприятные условия труда и его оплаты. Прочитав статью, вы узнаете, что изменилось в трудовом законодательстве в данной области.

### **Коллективный трудовой спор**

Коллективный трудовой спор – 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 (ст. 398 ТК РФ).

Рассмотрение коллективного трудового спора в целях его разрешения примирительной комиссией, с участием посредника и (или) в трудовом арбитраже является примирительной процедурой.

Днем начала коллективного трудового спора является день сообщения или несообщения в соответствии со ст. 400 ТК РФ работодателем (его представителем) решения об отклонении всех или части требований работников (их представителей).

### **Изменение сроков рассмотрения требований работников**

Итак, до внесения изменений на основании ст. 400 ТК РФ работодатель был обязан принять к рассмотрению направленные ему требования работников и сообщить о принятом решении представительному органу работников в письменной форме в

течение трех рабочих дней со дня получения указанных требований. Теперь этот срок сокращен до двух рабочих дней. Также Законом № 334 ФЗ сокращен и срок рассмотрения требований профессиональных союзов и их объединений – ранее работодателю на это давался месяц, а теперь три недели. Требования от последних имеют право рассматривать объединения работодателей или иные представители работодателей, определенные в соответствии со ст. 34 ТК РФ.

Представителями работодателей – ФГУ, государственных учреждений субъектов РФ, муниципальных учреждений и других организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов, при разрешении коллективных трудовых споров являются соответствующие федеральные органы исполнительной власти или субъектов РФ и иные государственные органы, органы местного самоуправления (ст. 34 ТК РФ).

### Изменения в порядке проведения примирительных процедур

Первой инстанцией, которая должна рассматривать коллективный трудовой спор, является примирительная комиссия, создаваемая из представителей сторон спора на равноправной основе. В соответствии с новой редакцией ст. 402 ТК РФ такая комиссия должна быть создана приказом (распоряжением) работодателя и решением представителя работников в срок до двух рабочих дней, если коллективный спор возник на локальном уровне социального партнерства. Если спор возник на иных уровнях социального партнерства, примирительная комиссия должна быть создана в срок до трех рабочих дней со дня начала коллективного трудового спора (ранее срок создания не зависел от уровня коллективного спора и составлял до трех рабочих дней).

Социальное партнерство осуществляется на следующих уровнях:

- федеральном (устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в России);
- межрегиональном (устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в двух и более субъектах РФ);
- региональном (устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в субъекте РФ);
- отраслевом (устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в отрасли (отраслях));
- территориальном (устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в муниципальном образовании);

- локальном (устанавливаются обязательства работников и работодателя в сфере труда.)

До принятия Закона № 334 ФЗ обязанность по обеспечению необходимых условий для работы примирительной комиссии возлагалась на работодателя. Теперь при конфликте на всех уровнях социального партнерства, кроме локального, такая обязанность возлагается и на представителей работодателей.

Внося изменения в Трудовой кодекс, законодатель сократил срок рассмотрения коллективного трудового спора внутри одной организации с пяти рабочих дней до трех. Если же спор происходит между профсоюзами и объединениями работодателей, срок рассмотрения спора остается прежним – пять рабочих дней.

Если согласие в примирительной комиссии не достигнуто, стороны спора приступают к переговорам о его рассмотрении с участием посредника или в трудовом арбитраже.

Следующим этапом рассмотрения коллективного трудового спора является приглашение посредника. В соответствии с ранее действовавшей редакцией ст. 403 ТК РФ стороны могли пригласить посредника в течение трех рабочих дней после составления примирительной комиссией протокола разногласий, и если они не согласовывали кандидатуру посредника, то приступали к переговорам о создании трудового арбитража.

Разрешение коллективного трудового спора при помощи посредника не следует путать с процедурой медиации, которая может применяться для разрешения индивидуальных трудовых споров на основании Федерального закона от 27.07.2010 № 193 ФЗ «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)».

Теперь на основании Закона № 334 ФЗ уже на следующий день после составления протокола примирительной комиссией стороны должны провести переговоры об участии посредника в разрешении коллективного спора. Если стороны не пришли к согласию о таком варианте рассмотрения спора, оформляется протокол об отказе от данной примирительной процедуры и стороны начинают переговоры о следующем этапе – трудовом арбитраже. Если же сторонам спора удалось прийти к согласию о приглашении посредника, они должны заключить соглашение об этом и в срок не более

двух рабочих дней определиться с его кандидатурой.

Отметим, что Законом № 334 ФЗ сокращен срок рассмотрения коллективного трудового спора с участием посредника с семи рабочих дней до трех – на локальном уровне и до пяти – на иных уровнях социального партнерства.

Более подробно последовательность действий при разрешении трудового спора при помощи посредника регламентирована Приказом Минздравсоцразвития РФ от 15.05.2008 № 230н и Постановлением Минтруда РФ от 14.08.2002 № 58 «Об утверждении Рекомендаций об организации работы по рассмотрению коллективного трудового спора с участием посредника».

**Трудовой арбитраж представляет собой орган по рассмотрению коллективного трудового спора. Он может быть временным, когда стороны создают его совместно с соответствующим государственным органом по урегулированию таких споров для рассмотрения конкретного спора, и постоянным, когда он создается решением трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений для рассмотрения коллективных споров, передаваемых ему для рассмотрения по соглашению сторон (ст. 404 ТК РФ).**

Последним шагом в примирительных процедурах является трудовой арбитраж. И в этом случае Закон № 334 ФЗ сокращает сроки. Так, срок создания трудового арбитража изменен с трех рабочих дней до:

- двух рабочих дней, когда коллективный трудовой спор решается внутри компании;
- четырех рабочих дней, когда трудовой спор решается на иных уровнях социального партнерства.

Сроки создания арбитража отсчитываются от даты заключения соглашения о рассмотрении спора в трудовом арбитраже.

Кроме этого, Закон № 334 ФЗ конкретизировал вопросы состава и определения регламента трудового арбитража. В частности, для постоянно действующего арбитража порядок формирования состава для рассмотрения конкретного спора и его регламент определяются положением или уставом постоянно действующего трудового арбитража,

которые утверждаются соответствующей трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений.

Закон № 334 ФЗ сократил срок рассмотрения коллективного трудового спора на локальном уровне социального партнерства до трех рабочих дней, а для иных уровней срок остался прежним и составляет до пяти рабочих дней. Эти сроки отсчитываются со дня создания временного трудового арбитража или передачи коллективного трудового спора на рассмотрение в постоянно действующий трудовой арбитраж.

При уклонении работодателя (представителя работодателя) от создания временного трудового арбитража, передачи спора на разрешение в постоянно действующий трудовой арбитраж или от участия в рассмотрении спора трудовым арбитражем считается, что примирительные процедуры не привели к разрешению коллективного трудового спора (ст. 406 ТК РФ).

При уклонении одной из сторон коллективного трудового спора от участия в создании или работе примирительной комиссии, от переговоров о рассмотрении спора с участием посредника или в трудовом арбитраже или от участия в рассмотрении спора с участием посредника или в трудовом арбитраже другая сторона может потребовать проведения названных примирительных процедур не позднее следующего рабочего дня после предъявления требований.

### **Право на забастовку: порядок объявления и проведения**

В силу ст. 398 ТК РФ под забастовкой понимается временный добровольный отказ работников от исполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) в целях разрешения коллективного трудового спора.

Статья 409 ТК РФ на основании Конституции РФ признает за работниками право на забастовку как способ разрешения коллективного трудового спора.

В соответствии с изменениями, внесенными Законом № 334 ФЗ, работники или их

представители имеют право приступить к организации забастовки, если:

- примирительные процедуры не привели к разрешению коллективного трудового спора (ст. 406 ТК РФ);
- работодатель (представители работодателя) или работодатели (представители работодателей) не выполняют соглашения, достигнутые сторонами коллективного трудового спора в ходе его разрешения (ст. 408 ТК РФ);
- работодатель (представители работодателя) или работодатели (представители работодателей) не исполняют решение трудового арбитража.

Исключением являются случаи, когда в соответствии с нормами ТК РФ забастовка не может быть проведена. Но об этом чуть позже.

Отметим, что согласно ранее действовавшей редакции ст. 409 ТК РФ работникам было позволено начать забастовку, если работодатель (его представители) уклоняется от участия в примирительных процедурах. Теперь это основание исключено.

Претерпела небольшие изменения процедура объявления забастовки. Так, на основании ст. 410 ТК РФ решение об участии работников в забастовке, объявленной профессиональным союзом (объединением профессиональных союзов), принимается собранием (конференцией) работников данного работодателя без проведения примирительных процедур. До принятия Закона № 334 ФЗ собрание работников считалось правомочным, если на нем присутствовало не менее половины от общего числа работников. Теперь необходимо присутствие более половины работников данного работодателя.

Новшеством, введенным в Трудовой кодекс Законом 334 ФЗ, является процедура проведения предупредительной забастовки. Если раньше по истечении пяти календарных дней работы примирительной комиссии можно было однократно объявить часовую предупредительную забастовку, о которой работодатель должен быть предупрежден в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня, теперь предусмотрено следующее: проведение предупредительной забастовки допускается при рассмотрении коллективного трудового спора на локальном уровне социального партнерства после трех календарных дней работы примирительной комиссии с предупреждением работодателя в письменной форме не позднее чем за два рабочих дня, а при рассмотрении коллективного трудового спора на иных уровнях социального партнерства – после четырех календарных дней работы примирительной комиссии с предупреждением работодателя в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня.

Закон № 334 ФЗ сократил срок уведомления работодателя о проведении забастовки: если ранее этот срок составлял 10 календарных дней, теперь работники должны уведомить работодателя не позднее чем за пять рабочих дней. А если забастовку объявляет профсоюз (объединение профсоюзов), объединение работодателей, иные представители работодателей должны быть предупреждены в письменной форме не позднее чем за семь рабочих дней (ст. 410 ТК РФ).

### **Работодатель предупреждает о предстоящей забастовке соответствующий государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров (ст. 410 ТК РФ).**

В решении об объявлении забастовки следует указать:

- перечень разногласий сторон коллективного трудового спора, являющихся основанием для объявления и проведения забастовки;
- дату и время начала забастовки, ее предполагаемую продолжительность и предполагаемое количество участников. При этом забастовка не может быть начата позднее двух месяцев со дня принятия решения об объявлении забастовки;
- наименование органа, возглавляющего забастовку, состав представителей работников, уполномоченных на участие в примирительных процедурах;
- предложения по минимуму необходимых работ (услуг), выполняемых в период проведения забастовки работниками организации (филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения), индивидуального предпринимателя.

После принятия Закона № 334 ФЗ в таком решении не нужно указывать предполагаемую продолжительность забастовки.

Орган, возглавляющий забастовку, имеет право ее приостановить. При этом старой редакцией ст. 411 ТК РФ предусмотрено, что работодатель и соответствующий государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров должны быть предупреждены о возобновлении забастовки не позднее чем за три рабочих дня. В соответствии с новой редакцией указанной нормы они должны быть предупреждены в письменной форме о возобновлении забастовки не позднее чем за два рабочих дня, а о возобновлении забастовки, объявленной профсоюзом (объединением профсоюзов), объединением работодателей, иные представители работодателей и соответствующий государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров должны быть предупреждены в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня.

### Обязанности сторон коллективного трудового спора в ходе забастовки

В ранее действовавшей редакции Трудового кодекса было указано, что в период проведения забастовки стороны коллективного трудового спора обязаны проводить примирительные процедуры, а это означало, что примирительная комиссия могла осуществлять свою деятельность даже при объявлении и проведении забастовки. Теперь на основании изменений, внесенных Законом № 334 ФЗ, в период проведения забастовки стороны коллективного трудового спора обязаны продолжить разрешение этого спора путем проведения переговоров (ст. 412 ТК РФ).

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

Перечень минимума необходимых работ (услуг), выполняемых во время забастовки работниками организаций, индивидуальных предпринимателей, деятельность которых связана с безопасностью людей, обеспечением их здоровья и жизненно важных интересов общества, в каждой отрасли (подотрасли) экономики разрабатывает и утверждает федеральный орган исполнительной власти, на который возложены координация и регулирование деятельности в соответствующей отрасли (подотрасли) экономики, по согласованию с соответствующим общероссийским профессиональным союзом.

Порядок разработки и утверждения перечня минимума необходимых работ (услуг) в отрасли (подотрасли) экономики, обеспечиваемых в период проведения забастовок в организациях, филиалах и представительствах определен Постановлением Правительства РФ от 17.12.2002 № 901.

Орган исполнительной власти субъекта РФ разрабатывает и утверждает по согласованию с соответствующими территориальными объединениями организаций профессиональных союзов (объединениями профессиональных союзов) региональные перечни минимума необходимых работ (услуг), конкретизирующие содержание и определяющие порядок применения федеральных отраслевых перечней минимума необходимых работ (услуг) на территории соответствующего субъекта.

Включение вида работ или услуг в минимум должно быть мотивировано вероятностью причинения вреда здоровью или угрозой жизни граждан, например, в него не могут быть включены работы или услуги, не предусмотренные соответствующими перечнями минимума.

После принятия Закона № 334 ФЗ минимум необходимых работ (услуг), выполняемых во время забастовки работниками, определяется соглашением работодателя (представителя работодателя) и представительного органа работников совместно с органом местного самоуправления на основе перечней минимума необходимых работ (услуг) в трехдневный срок со дня принятия решения об объявлении забастовки. Ранее для этого давалось пять дней.

На основании прежней редакции ст. 412 ТК РФ при необеспечении минимума необходимых работ (услуг) забастовка могла быть признана незаконной. В соответствии с новой редакцией данной нормы в таком случае забастовка может быть приостановлена решением суда до выполнения работниками и их представительным органом соответствующих требований.

### **Незаконные забастовки**

Согласно ст. 55 Конституции РФ являются незаконными и не допускаются забастовки:

- в периоды введения военного или чрезвычайного положения либо особых мер в соответствии с законодательством о чрезвычайном положении; в органах и организациях ВС РФ, 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;
- в организациях (филиалах, представительствах или иных обособленных структурных подразделениях), непосредственно связанных с обеспечением жизнедеятельности населения (энерго-обеспечение, отопление и теплоснабжение, водо- и 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 незаконной, если она была объявлена без учета сроков, процедур и требований, предусмотренных ТК РФ.

Решение о признании забастовки незаконной принимается судами (краевыми, областными, автономной области и автономных округов, верховными республик) по заявлению работодателя или прокурора. Оно доводится до сведения работников через орган, возглавляющий забастовку, который обязан немедленно проинформировать участников забастовки о признании забастовки незаконной либо об отказе заявителем в признании забастовки таковой. Если суд признал забастовку незаконной, работники должны немедленно исполнить такое решение суда: прекратить забастовку и приступить к работе не позднее следующего дня после вручения копии указанного решения суда органу, возглавляющему забастовку.

Самое существенное изменение в ст. 413 ТК РФ коснулось сроков отложения начала и приостановления забастовки. Так, теперь в случае создания непосредственной угрозы жизни и здоровью людей суд вправе отложить неначавшуюся забастовку на срок до 15 дней, а начавшуюся приостановить на тот же срок. Ранее этот срок составлял 30 дней.

В случаях, имеющих особое значение для обеспечения жизненно важных интересов РФ или отдельных ее территорий, Правительство РФ вправе приостановить забастовку до решения вопроса соответствующим судом, но не более чем на десять календарных дней.

### **Иные положения**

Гарантии и правовое положение работников в связи с проведением забастовки после принятия Закона № 334 ФЗ не изменились. Как и прежде, 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.

На время забастовки за участвующими в ней работниками сохраняются место работы и

должность.

Работодатель может не выплачивать работникам заработную плату за время их участия в забастовке, за исключением работников, занятых выполнением обязательного минимума работ (услуг) (ст. 414 ТК РФ).

Работникам, не участвовавшим в забастовке, но в связи с ее проведением не имевшим возможности выполнять свою работу и заявившим в письменной форме о начале в связи с этим простоя, оплата простоя не по их вине производится в порядке и размерах, предусмотренных ст. 157 ТК РФ, – не менее 2/3 средней заработной платы.

Поскольку появилась обязанность проводить переговоры об использовании той или иной примирительной процедуры, были внесены незначительные изменения в ст. 418 ТК РФ, на основании которой теперь нужно документировать действия сторон коллективного трудового спора не только при разрешении спора, но и при его рассмотрении: соглашения и решения, принимаемые в связи с рассмотрением и разрешением этого спора, оформляются протоколами представителями сторон коллективного трудового спора, примирительными органами, органом, возглавляющим забастовку.

### **Подведем итог**

Как видим, новшества, внесенные в Трудовой кодекс Законом № 334 ФЗ, касающиеся рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров, не вносят существенных изменений в действующий порядок. Однако новая редакция отдельных положений улучшает положение работников, сокращая процедурные сроки.

Помимо прочего, достаточно большое внимание уделено трудовому арбитражу, а также проведению переговоров при уклонении одной из сторон от участия в примирительных процедурах.