

Коллективные трудовые споры: фундаментальные аспекты трудового права



А.Я. Петров

профессор кафедры трудового права Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики», доктор юридических наук. Адрес: 101000, Российская Федерация, г. Москва, ул. Мясницкая, д. 20. E-mail: alexey.petrov@yandex.ru.



Аннотация

В статье на основе норм Трудового кодекса Российской Федерации и доктрины трудового права исследуются вопросы дефиниций коллективных трудовых споров, примирительные процедуры их рассмотрения и разрешения. Предпринята попытка сформулировать новые подходы к определению концепции коллективных трудовых споров в российском трудовом праве. В науке трудового права не разработана в должной мере концепция коллективных трудовых споров, что закономерно обуславливает проблемы в применении соответствующих норм Трудового кодекса Российской Федерации, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективных договоров, социально-партнерских соглашений, локальных нормативных актов. Цель исследования — совершенствование концепции коллективных трудовых споров, примирительных процедур их рассмотрения и разрешения (примирительной комиссией, с участием посредника и (или) в трудовом арбитраже), участия государственных органов по урегулированию коллективных трудовых споров.

В статье решены следующие задачи: 1) выявлены характерные признаки коллективных трудовых споров, конфликтов и разногласий; 2) определено понятие коллективных трудовых споров и представлена их классификация; 3) дан системный анализ требований работников, профессиональных союзов и их объединений, примирительных процедур их рассмотрения и разрешения (примирительной комиссией, с участием посредника и (или) в трудовом арбитраже), участия государственных органов по урегулированию коллективных трудовых споров; 4) внесены предложения по совершенствованию гл. 61 Трудового кодекса Российской Федерации. Научная новизна работы — на основе теоретических конструкций и положений Конституции Российской Федерации, конвенций и рекомендаций Международной организации труда (МОТ), решений Комитета по свободе объединения Административного совета МОТ, Трудового кодекса Российской Федерации исследуются фундаментальные вопросы и проблемы рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров в современных социально-экономических условиях. Сформулированные теоретические положения и выводы развивают концептуальную модель рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров, служат предпосылкой для дальнейших исследований в этой области, могут быть использованы в работе по совершенствованию Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.



Ключевые слова

правовые теоретические определения, термины, понятие коллективных трудовых споров, примирительные процедуры рассмотрения и разрешения, примирительная комиссия с участием посредника, трудовой арбитраж, глава 61 Трудового кодекса Российской Федерации, совершенствование

Библиографическое описание: Петров А.Я. Коллективные трудовые споры: фундаментальные аспекты трудового права // Право. Журнал Высшей школы экономики. 2014. № 3. С. 86–101.

Основу правового регулирования коллективных трудовых споров составляют нормы и принципы международного трудового права, прежде всего, положения, предусмотренные в конвенциях и рекомендациях Международной организации труда (далее — МОТ), а именно:

- с целью способствовать предупреждению и разрешению трудовых конфликтов между работодателями и работниками должны создаваться органы по добровольному примирению, соответствующие национальным условиям (Рекомендация МОТ № 92);
- представительство работников и работодателей при разрешении коллективного трудового спора и предоставление возможностей, необходимых для осуществления их функций (Конвенция МОТ № 87);
- органы и процедуры разрешения трудовых конфликтов создавались таким образом, чтобы содействовать коллективным переговорам. Коллективные переговоры проходят в рамках примирительного и/или арбитражного механизма или органов, в которых стороны, ведущие коллективные переговоры, добровольно принимают участие (Конвенция МОТ № 154);
- при необходимости должны приниматься соответствующие национальным условиям меры, чтобы процедуры урегулирования трудовых конфликтов помогали сторонам, ведущим переговоры, самостоятельно разрешать конфликты, возникающие между ними в ходе переговоров о соглашениях, конфликты в связи с толкованием и применением соглашений или конфликты, предусмотренные Рекомендацией МОТ 1967 г. о рассмотрении жалоб (Рекомендация МОТ № 163);
- особая защита трудящихся как одной из сторон коллективного трудового спора по сравнению с работодателями (Конвенция МОТ № 135 и Рекомендация МОТ № 143);
- необходимость различных видов содействия в разрешении коллективных трудовых споров со стороны государства (Конвенция МОТ № 154, Рекомендация МОТ № 158);
- бесплатность для работников при обращении в юрисдикционные органы разрешения коллективных трудовых споров и оперативность;
- в орган по добровольному примирению, создаваемому на смешанной основе, должно входить равное количество предпринимателей и трудящихся¹;
- все соглашения, достигнутые сторонами в ходе или в результате переговоров по примирению, составляются в письменной форме и имеют равную силу с договорами, заключаемыми в обычном порядке;
- обязательность соглашения, достигнутого сторонами коллективного трудового спора при осуществлении примирительных процедур (Рекомендация МОТ № 92).

Для рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров принципиально важны позиции (разработанные Комитетом по свободе объединения Административного совета МОТ), не допускающие, чтобы разрешение коллективного трудового спора в случае ограничения или запрета права на забастовку, осуществлялось правительством. Положения, которые устанавливают, что при отсутствии договоренности между сторонами спорные вопросы должны быть урегулированы путем арбитража, осуществляемого органами власти, не соответствуют принципу добровольных переговоров, содержащиеся в ст. 4 Конвенции МОТ № 98. Кроме того, по мнению Комитета Административного совета МОТ, система принудительного арбитража, осуществляе-

¹ Часть 3 ст. 402 Трудового кодекса Российской Федерации (далее — ТК РФ) не совсем согласуется с международным стандартом труда, поскольку закреплено правило не о равном количестве представителей, а об их равноправии.

мого органом управления в сфере труда, при том что спор не был разрешен с помощью других средств, может привести к значительному ограничению права трудящихся на организацию их деятельности².

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 (ст. 398 ТК РФ). Следовательно, предмет спора — это:

- 1) установление и изменение условий труда (включая заработную плату);
- 2) заключение, изменение и выполнение коллективных договоров, соглашений;
- 3) отказ работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии локальных нормативных актов³.

Обоснованно подчеркивается, что споры о невыполнении коллективного договора следует относить к коллективным трудовым спорам, поскольку речь идет о коллективных правах и интересах, закрепленных в коллективном договоре. После достижения соглашения и заключения коллективного договора у его сторон появляются соответствующие обязанности, связанные с его выполнением. Существовавшие изначально законные интересы сторон коллективного правоотношения реализуются в субъективные права с соответствующими обязанностями⁴.

Небезынтересна точка зрения, что коллективные трудовые споры о праве не включены в определение понятия «коллективный трудовой спор» (ч.1 ст. 398 ТК РФ). Это существенно подрывает значение коллективных трудовых споров в системе социально-партнерских отношений. Необходимо дополнить указанное понятие, включив в него «коллективные трудовые споры по применению трудового законодательства»⁵.

Коллективный трудовой спор возникает между работниками и работодателем (работодателями). Однако коллективный характер разногласий сторон не может служить основанием для признания конфликта коллективным трудовым спором. В данном аспекте необходим следующий конститутивный признак, характеризующий коллективный трудовой спор, — его предмет. Так, условия труда устанавливаются трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, но к коллективным трудовым спорам относятся лишь те условия труда, которые устанавливаются работодателем (например, ст. 144 ТК РФ).

Очевидно, что коллективные трудовые споры следует отличать от трудового протеста, под которым отдельные исследователи понимают открытую форму трудового конфликта, в рамках которого работники предприятия (организации, корпорации) или

² См.: Сборник решений, принятых Комитетом по свободе объединения Административного совета МОТ и выработанных им принципов. Женева: Международное бюро труда, 1997. П. 518, 521.

³ К сожалению, условия труда трактуется федеральным законом неоднозначно. Так, в ч. 1 ст. 74 ТК РФ — как организационные и технологические условия труда, т.е. изменения в технике и технологии производства, в структурной реорганизации производства, а в части 2 ст. 209 ТК РФ условия труда определены как совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника.

⁴ Стрыгина М.А. Законные интересы и их реализация в трудовом праве Российской Федерации: автореф. дис. ...канд. юрид. наук. Воронеж, 2012. С. 22.

⁵ Павловская О.Ю. Коллективные трудовые споры в современной России: теоретико-правовой аспект: автореф. дис. ...канд. юрид. наук. М., 2009. С. 8.

трудовая группа предпринимают действия, направленные на отстаивание своей социально-трудовой позиции путем воздействия на работодателя или других субъектов, определяющих позицию работодателя, с целью ее изменения⁶.

Для реализации права на протест используются следующие формы:

- приостановление работы из-за задержки выплаты заработной платы более двух недель (ст. 142 ТК РФ);
- отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, до устранения такой опасности (ст. 219 ТК РФ).

Кроме того, трудовой протест осуществляется теми категориями работников, право на забастовку которых ограничено (ст. 413 ТК РФ).

Коллективные трудовые споры являются поединством российского трудового права. Поэтому представляется спорными следующие тезисы: «Суть института коллективных трудовых споров состоит в их разрешении путем переговоров с привлечением различных посредников...»⁷ В отечественной правовой науке и практике институт коллективных трудовых споров появился сравнительно недавно — с принятием Закона СССР от 9 октября 1989 г. «О порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов)». Институт рассмотрения коллективных трудовых споров является одним из ключевых для международно-правового регулирования труда⁸.

Классификация коллективных трудовых споров

В зависимости от уровня рассмотрения и разрешения споров можно выделить следующие уровни: локальный (организации, индивидуального предпринимателя); территориальный; отраслевой (межотраслевой); региональный и межрегиональный; федеральный.

Коллективные трудовые споры подразделяются также по предмету.

Коллективный трудовой спор может возникнуть на стадии коллективных переговоров и носить «преддоговорный характер». По принятой международной классификации такой спор считается спором *интересов*, т.е. спором, возникшим из конфликта интересов, когда юридических прав ни у одной стороны еще не возникло. Иногда такие споры называют экономическими, подчеркивая их неправовой характер.

Другая категория коллективных трудовых споров — споры о праве. Это неурегулированные разногласия о выполнении условий заключенного коллективного договора, соглашения⁹.

В науке трудового права распространен такой критерий классификации как характер регулируемой деятельности (особенности предмета спора, содержание спора, характер правомочий спорного правоотношения). В связи с этим выделяют два вида коллективных трудовых споров:

⁶ См.: Бизюков П.В. Трудовые протесты в России в 2008–2011 гг. // Трудовое право в России и за рубежом. 2011. № 4. С. 31.

⁷ Сафарова Е. Трудовые споры: индивидуальные и коллективные // Трудовое право. 2010. № 11. С. 101.

⁸ См.: Лютов Н.Л. Коллективные трудовые споры. Сравнительно-правовой анализ. М.: Проспект, 2007. С. 51, 103 и др.

⁹ См.: Куренной А.М. Правовое регулирование коллективных трудовых споров. М.: Юстицинформ, 2010. С. 21–22.

1) споры, связанные с реализацией и применением действующих норм права и условий труда;

2) споры, связанные с установлением новых или изменением существующих условий труда. К ним относятся споры, возникающие:

а) при заключении и изменении коллективных договоров и соглашений;

б) при выдвижении требований, не влекущих заключения или изменения коллективного договора или соглашения; в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии локальных нормативных актов.

Другим распространенным критерием классификации коллективных трудовых споров является характер правовых норм, регулирующих спорные правоотношения. При этом выделяются:

1) споры материального характера, которые возникают по поводу норм трудового права;

2) споры нематериального характера (организационные, процедурные и процессуальные) и т.д.¹⁰

По мнению некоторых исследователей, правильнее было бы называть индивидуальные трудовые споры — «трудовые споры о праве», а коллективные — «трудовые споры об интересах». Но из этого правила есть одно исключение: споры по поводу выполнения коллективных договоров и соглашений, согласно ст. 381 и 398 ТК РФ, могут рассматриваться и как индивидуальные и как коллективные¹¹.

Примирительные процедуры — рассмотрение коллективного трудового спора в целях его разрешения примирительной комиссией, с участием посредника и (или) в трудовом арбитраже¹².

В соответствии с Конвенцией МОТ от 11 июля 1947 г. № 84 «О праве на объединение и регулировании трудовых конфликтов на территориях вне метрополий» предприниматели и трудящиеся поощряются к тому, чтобы избегать конфликтов, а в случае, если они произойдут, — к справедливому урегулированию их путем примирения. Всякая процедура разбора конфликтов между предпринимателями и трудящимися должна быть настолько проста и быстра, насколько это возможно. Согласно Рекомендации МОТ от 29 июня 1967 г. № 130 «О рассмотрении жалоб на предприятии с целью их разрешения» процедура рассмотрения спора должна применяться таким образом, чтобы существовала реальная возможность достижения на каждой стадии урегулировании вопроса, добровольно принятого решения трудящимся и предпринимателем.

Можно полагать, что примирительная процедура включает в себя примирительно-посредническую и третейскую процедуру. Представляется обоснованным, что решение примирительно-посреднических и третейских органов должно касаться лишь несогласованности экономических интересов сторон. Урегулирование отношений по разрешению коллективных трудовых споров о праве с помощью примирительно-посред-

¹⁰ См.: Скобелкин В.Н., Передерин С.В., Чуча С.Ю., Семенюта Н.Н. Трудовое процедурно-процессуальное право: учеб. пособие. Воронеж: ВГУ, 2002. С. 356–359.

¹¹ Лютов Н.Л. Коллективные трудовые отношения // Защита трудовых прав работников в России и Финляндии / отв. ред. Е. Мачульская, М. Миккола. М.: б/и, 2013. С. 26.

¹² Представляется спорным тезис, что Конституция Российской Федерации, закрепляя право на коллективные трудовые споры, предусматривает возможность такой стадии этих споров как забастовка. См.: Куренной А.М. Указ. соч. С. 26.

нических и третейских процедур недопустимо; такие дела должны передаваться под юрисдикцию соответствующего суда для защиты субъективных прав¹³.

День начала коллективного трудового спора — день сообщения решения работодателя (его представителя) об отклонении всех или части требований работников (их представителей) или несообщение работодателем (его представителем) в соответствии со ст. 400 ТК РФ своего решения.

Выдвижение требований работников и их представителей

Правом выдвижения требований обладают работники и их представители, определенные в соответствии со ст. 29–31 и ч. 5 ст. 40 ТК РФ. Требования, выдвинутые работниками и (или) представительным органом работников организации (филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения), индивидуального предпринимателя, утверждаются на соответствующем собрании (конференции) работников, излагаются в письменной форме и направляются работодателю представительным органом работников, уполномоченным на разрешение коллективного трудового спора.

Собрание работников считается правомочным, если на нем присутствует более половины работающих. Конференция считается правомочной, если на ней присутствует не менее 2/3 избранных делегатов. Решение об утверждении выдвинутых требований принимается большинством голосов работников (делегатов), присутствующих на собрании (конференции). При невозможности проведения собрания (созыва конференции) представительный орган работников имеет право утвердить свое решение, собрав подписи более половины работников в поддержку выдвинутых им требований. Требования работников могут быть оформлены: протоколом собрания; протоколом конференции; посредством сбора подписей работников. Работодатель обязан предоставить работникам или их представителям необходимое помещение для проведения собрания (конференции) по выдвижению требований и не вправе препятствовать его (ее) проведению.

Требования профессиональных союзов и их объединений (общероссийских и межрегиональных профессиональных союзов, их территориальных организаций, объединений профессиональных союзов и объединений территориальных организаций профессиональных союзов) выдвигаются их выборными коллегиальными органами, уполномоченными на это уставами профессиональных союзов и уставами их объединений, и направляются соответствующим сторонам социального партнерства. Требования (копии требований) могут быть направлены в соответствующий государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров, в том числе в форме электронного документа. В этом случае государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров обязан проверить получение требований (копии требований) другой стороной коллективного трудового спора.

Рассмотрение требований работников, профессиональных союзов и их объединений

Работодатель обязан принять к рассмотрению направленные ему требования работников. О принятом решении работодатель сообщает в представительный орган работ-

¹³ См.: Ясинская-Казаченко А. Примирительно-посреднические и третейские процедуры в процессе разрешения коллективных трудовых споров // Кадровик. Трудовое право для кадровика. 2013. № 4. С. 64.

ников организации (филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения), индивидуального предпринимателя в письменной форме в течение двух рабочих дней со дня получения указанных требований. Объединения работодателей, иные представители работодателей, определенные в соответствии со ст. 34 ТК РФ, обязаны принять к рассмотрению направленные им требования профессиональных союзов (их объединений) и сообщить в письменной форме профессиональным союзам (их объединениям) о принятом решении в течение трех недель со дня получения указанных требований.

Требования, выдвигаемые работниками для рассмотрения и разрешения в качестве коллективного трудового спора, не должны быть связаны с нарушением трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Порядок разрешения коллективного трудового спора состоит из следующих этапов:

- рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией;
- рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника и (или) в трудовом арбитраже.

Рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией является обязательным этапом. Каждая из сторон коллективного трудового спора в любой момент после его начала имеет право обратиться, в том числе в форме электронного документа, в соответствующий государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров для уведомительной регистрации спора.

Ни одна из сторон коллективного трудового спора не имеет права уклоняться от участия в примирительных процедурах. Представители сторон, примирительная комиссия, посредник, трудовой арбитраж, государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров обязаны использовать все предусмотренные законодательством возможности для разрешения возникшего коллективного трудового спора.

Примирительные процедуры проводятся в сроки, предусмотренные ТК РФ. В случае необходимости сроки, предусмотренные для проведения примирительных процедур, могут быть продлены при согласии сторон коллективного трудового спора. Решение о продлении срока оформляется протоколом. Работники имеют право в установленном федеральным законом порядке проводить собрания, митинги, демонстрации, пикетирование в поддержку своих требований в период рассмотрения и разрешения коллективного трудового спора, включая период организации и проведения забастовки.

В теории трудового права отмечается, что правоотношения по рассмотрению коллективных трудовых споров возникают с момента сообщения решения работодателя (его представителя) об отклонении всех или части требований работников (их представителей) либо несообщения работодателем (его представителем) своего решения в срок, указанный в ст. 400 ТК РФ, либо с даты составления протокола разногласий в ходе коллективных переговоров. Данное основание возникновения правоотношения будет относиться к юридическим фактам — правомерным односторонним действиям, юридическим актам, односторонним сделкам.

Основаниями изменения правоотношения по рассмотрению коллективных трудовых споров являются частичный отказ работников от заявленных требований, соглашение об удовлетворении части заявленных требований. Основаниями прекращения данного вида правоотношения могут быть как отказ работников от заявленных требований, так и вынесение примирительной комиссией решения по заявленным в ходе коллективного трудового спора требованиям, а также достигнутое сторонами коллективного трудового спора соглашение, либо решение суда о признании забастовки незаконной¹⁴.

¹⁴ См.: Долова А.З. Юридические факты в трудовом праве. М.: Проспект, 2009. С. 50–51.

Эта трактовка процедурно-процессуального правоотношения нуждается в уточнении. Вряд ли правильно указывать на работников (их представителей), участвующих в коллективном трудовом споре (в ч. 2 ст. 399 ТК РФ предусмотрено: требования, выдвинутые работниками и (или) представительным органом работников организации (филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения), индивидуального предпринимателя).

В основаниях прекращения правоотношения нет такого юридического факта как решение трудового арбитража.

Рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией

Согласно ст. 6 Конвенции МОТ № 84 о праве на объединение и регулировании трудовых конфликтов на территории вне метрополии трудящиеся и предприниматели поощряются к тому, чтобы избегать конфликтов, а в случае, если они произойдут, — к справедливому урегулированию их путем примирения. Кроме того, Конвенция предусматривает содействие со стороны государства в осуществлении деятельности органов примирения. В ст. 5 Конвенции МОТ № 154 о содействии коллективным переговорам закреплено, что органы и процедуры разрешения трудовых споров должны создаваться таким образом, чтобы содействовать коллективным переговорам. Согласно Рекомендации МОТ № 92 «О добровольном примирении и арбитраже» (1951) должны приниматься меры, чтобы эта процедура могла начинаться по инициативе любой из участвующих в конфликте сторон или *ex officio* — органом по добровольному примирению.

Если по соглашению между всеми заинтересованными сторонами к конфликту применяется примирительная процедура, то сторонам следует рекомендовать воздерживаться от забастовок и локаутов в течение всего времени ведения переговоров о примирении. Если по соглашению между всеми заинтересованными сторонами к конфликту применяется примирительная процедура, то сторонам следует рекомендовать воздержаться от забастовок и локаутов в течение всего времени ведения переговоров и примирения. Основная цель Рекомендации МОТ № 92 сводится к максимальному содействию промышленному миру. При этом ни одно из положений Рекомендации не может истолковываться как ограничение в каком бы то ни было отношении права на забастовку.

В основе процедур разрешения споров о праве, т.е. споров, связанных с действительным или предполагаемым нарушением юридически обязательного правового акта, заключается в том, что, если эти споры не урегулированы с помощью переговоров, то они должны разрешаться в судебном порядке или арбитрами, а не с помощью забастовок, поскольку они связаны с определением существующих прав и обязанностей¹⁵.

В случае возникновения коллективного трудового спора на локальном уровне социального партнерства примирительная комиссия создается в срок до двух рабочих дней со дня начала коллективного трудового спора, а в случае возникновения коллективного трудового спора на иных уровнях социального партнерства — в срок до трех рабочих дней со дня начала коллективного трудового спора. Решение о создании примирительной комиссии при разрешении коллективного трудового спора на локальном уровне социального партнерства оформляется соответствующим приказом (распоряжением) рабо-

¹⁵ Доклад Административного совета МОТ на 262 сессии (март–апрель 1995 г.). Женева, 1995. С. 34.

тодателя и решением представителя работников. Решения о создании примирительных комиссий при разрешении коллективных трудовых споров на иных уровнях социального партнерства оформляются соответствующими актами (приказом, распоряжением, постановлением) представителей работодателей и представителей работников.

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.

Коллективный трудовой спор на локальном уровне социального партнерства должен быть рассмотрен примирительной комиссией в срок до трех рабочих дней, а коллективный трудовой спор на иных уровнях социального партнерства — в срок до пяти рабочих дней со дня издания соответствующих актов о ее создании. Решение примирительной комиссии принимается по соглашению сторон коллективного трудового спора, оформляется протоколом, имеет для сторон этого спора обязательную силу и исполняется в порядке и сроки, которые установлены решением примирительной комиссии.

При недостижении согласия в примирительной комиссии стороны коллективного трудового спора приступают к переговорам о рассмотрении коллективного трудового спора с участием посредника и (или) в трудовом арбитраже¹⁶.

Рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника¹⁷

Не позднее следующего рабочего дня после дня составления примирительной комиссией протокола разногласий стороны коллективного трудового спора обязаны провести переговоры о рассмотрении коллективного трудового спора с участием посредника. При недостижении согласия сторон коллективного трудового спора оформляется протокол об отказе сторон или одной из сторон от данной примирительной процедуры, и они приступают к переговорам о рассмотрении коллективного трудового спора в трудовом арбитраже.

При согласии сторон коллективного трудового спора о рассмотрении коллективного трудового спора с участием посредника заключается соответствующее соглашение, после чего стороны коллективного трудового спора обязаны в срок не более двух рабочих дней согласовать кандидатуру посредника. При необходимости стороны коллективного трудового спора могут обратиться за рекомендацией кандидатуры посредника в соответствующий государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров. Если в течение указанного срока стороны коллективного трудового спора не

¹⁶ Представляется необоснованным предложение дополнить ст. 195 ТК РФ положением, содержащим перечень возможных действий представителей работодателя, определяемых в качестве уклонения от создания и участия в работе примирительной комиссии, и включить в данный перечень следующие нарушения: несообщения работодателем в установленный срок о своем решении относительно членов примирительной комиссии; отказ оформить создание комиссии соответствующим приказом (распоряжением); невыполнение обязанности по созданию условий, необходимых для работы примирительной комиссии, неявку на ее заседание без уважительных причин. См.: Павловская О.Ю. Указ соч. С. 9.

¹⁷ Вряд ли правильно полагать, что посредничество является институтом, который может применяться не только для разрешения коллективных трудовых споров, но и индивидуальных. См.: Матненко М.В. Третейское урегулирование разногласий в трудовых отношениях: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. М., 2009. С. 26.

достигли согласия относительно кандидатуры посредника, то они приступают к переговорам о рассмотрении коллективного трудового спора в трудовом арбитраже.

Порядок рассмотрения коллективного трудового спора с участием посредника определяется соглашением сторон коллективного трудового спора с участием посредника. Посредник имеет право запрашивать у сторон коллективного трудового спора и получать от них необходимые документы и сведения, касающиеся этого спора.

Рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника осуществляется на локальном уровне социального партнерства в срок до трех рабочих дней, а на иных уровнях социального партнерства — в срок до пяти рабочих дней со дня приглашения (назначения) посредника — и завершается принятием сторонами коллективного трудового спора согласованного решения в письменной форме или составлением протокола разногласий.

Рассмотрение коллективного трудового спора в трудовом арбитраже

Трудовой арбитраж представляет собой орган по рассмотрению коллективного трудового спора. Временный трудовой арбитраж создается сторонами коллективного трудового спора совместно с соответствующим государственным органом по урегулированию коллективных трудовых споров для рассмотрения данного коллективного трудового спора. Согласно Рекомендации МОТ № 92, если по соглашению между всеми заинтересованными сторонами конфликт передан на окончательное разрешение арбитражного органа, то сторонам следует рекомендовать воздерживаться от забастовок и локаутов в течение времени рассмотрения вопроса арбитражным органом и признать арбитражное решение.

Комитетом по свободе объединения Административного совета МОТ было указано — положения, которые устанавливают, что при отсутствии договоренности между сторонами спорные вопросы должны быть урегулированы путем арбитража, осуществляемого органами власти, не соответствует принципу добровольных переговоров, содержащимся в ст. 4 Конвенции МОТ № 98¹⁸.

Решением соответствующей трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений при ней может создаваться постоянно действующий трудовой арбитраж для рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров, передаваемых ему для рассмотрения по соглашению сторон. Не позднее следующего рабочего дня после дня составления протокола разногласий по завершении рассмотрения коллективного трудового спора с участием посредника, либо после истечения срока, в течение которого стороны коллективного трудового спора должны достичь соглашения относительно кандидатуры посредника, либо после оформления протокола об отказе сторон или одной из сторон коллективного трудового спора от рассмотрения коллективного трудового спора с участием посредника стороны коллективного трудового спора обязаны провести переговоры о рассмотрении коллективного трудового спора в трудовом арбитраже.

При согласии сторон коллективного трудового спора о рассмотрении коллективного трудового спора в трудовом арбитраже заключается соответствующее соглашение, содержащее условие об обязательном выполнении сторонами решений трудового арбитража. После этого стороны коллективного трудового спора обязаны при его разрешении на локальном уровне социального партнерства в срок до двух рабочих дней, а при разрешении коллективного трудового спора на иных уровнях социального партнер-

¹⁸ См.: Сборник решений, принятых Комитетом по свободе объединений Административного совета МОТ и выработанных им принципов. Женева: Международное бюро труда. 1997. П. 518, 521.

ства — в срок до четырех рабочих дней — создать совместно с соответствующим государственным органом по урегулированию коллективных трудовых споров временный трудовой арбитраж для рассмотрения данного спора либо передать его на рассмотрение в постоянно действующий трудовой арбитраж, созданный при соответствующей трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Состав и регламент временного трудового арбитража устанавливаются решением работодателя (представителя работодателей), представителя работников и государственного органа по урегулированию коллективных трудовых споров. В постоянно действующем трудовом арбитраже порядок формирования его состава для разрешения конкретного трудового спора и его регламент определяются положением о постоянно действующем трудовом арбитраже (уставом постоянно действующего трудового арбитража), утверждаемым соответствующей трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений. Федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений может утверждаться типовое положение о постоянно действующем трудовом арбитраже (типовой устав постоянно действующего трудового арбитража).

Коллективный трудовой спор рассматривается в трудовом арбитраже с участием представителей сторон данного спора при разрешении коллективного трудового спора на локальном уровне социального партнерства в срок до трех рабочих дней (при разрешении коллективного трудового спора на иных уровнях социального партнерства — в срок до пяти рабочих дней) со дня создания временного трудового арбитража или передачи коллективного трудового спора на рассмотрение в постоянно действующий трудовой арбитраж. Трудовой арбитраж рассматривает обращения сторон коллективного трудового спора; получает необходимые документы и сведения, касающиеся этого спора; информирует в случае необходимости органы государственной власти и органы местного самоуправления о возможных социальных последствиях коллективного трудового спора; принимает решение по существу коллективного трудового спора. Решение трудового арбитража по урегулированию коллективного трудового спора передается сторонам этого спора в письменной форме.

В случаях, когда в соответствии с ч. 1 и 2 [ст. 413](#) ТК РФ в целях разрешения коллективного трудового спора не может быть проведена забастовка, рассмотрение коллективного трудового спора в трудовом арбитраже является обязательным, и решение трудового арбитража имеет для сторон обязательную силу независимо от наличия соглашения сторон по данному вопросу. Если стороны не приходят к соглашению о создании временного трудового арбитража, его составе и регламенте либо о передаче коллективного трудового спора на рассмотрение в постоянно действующий трудовой арбитраж, решение по этим вопросам принимает соответствующий государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров.

Гарантии в связи с разрешением коллективного трудового спора

Члены примирительной комиссии и трудовые арбитры на время участия в разрешении коллективного трудового спора освобождаются от основной работы с сохранением средне-

го заработка на срок не более трех месяцев в течение одного года. Участвующие в разрешении коллективного трудового спора представители работников, их объединений не могут быть в период разрешения коллективного трудового спора подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя без предварительного согласия уполномочившего их на представительство органа.

Уклонение от участия в примирительных процедурах

При уклонении одной из сторон коллективного трудового спора от участия в создании или работе примирительной комиссии другая сторона имеет право потребовать проведения переговоров о рассмотрении коллективного трудового спора с участием посредника не позднее следующего рабочего дня после дня предъявления указанного требования. При уклонении одной из сторон коллективного трудового спора от переговоров о рассмотрении спора с участием посредника или от участия в рассмотрении спора с участием посредника другая сторона имеет право потребовать проведения переговоров о рассмотрении коллективного трудового спора в трудовом арбитраже не позднее следующего рабочего дня после дня предъявления указанного требования. При уклонении работодателя (представителя работодателей) от создания временного трудового арбитража, передачи коллективного трудового спора на рассмотрение в постоянно действующий трудовой арбитраж или от участия в рассмотрении спора трудовым арбитражем считается, что примирительные процедуры не привели к разрешению коллективного трудового спора.

Участие государственных органов по урегулированию коллективных трудовых споров

Государственными органами по урегулированию коллективных трудовых споров являются федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по оказанию государственных услуг в сфере урегулирования коллективных трудовых споров, и органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации, участвующие в урегулировании коллективных трудовых споров. Федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по оказанию государственных услуг в сфере урегулирования коллективных трудовых споров:

- производит уведомительную регистрацию коллективных трудовых споров по поводу заключения, изменения и выполнения соглашений, заключаемых на федеральном уровне социального партнерства, коллективных трудовых споров в организациях, финансируемых из федерального бюджета, а также коллективных трудовых споров, возникающих в случаях, когда в соответствии с ч. 1 и 2 ст. 413 ТК РФ в целях разрешения коллективного трудового спора забастовка не может быть проведена;

- содействует урегулированию указанных коллективных трудовых споров;
- ведет базу данных по учету трудовых арбитражей;
- организует подготовку трудовых арбитражей.

Органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации, участвующие в урегулировании коллективных трудовых споров:

- производят уведомительную регистрацию коллективных трудовых споров, за исключением коллективных трудовых споров, указанных в части второй настоящей статьи;
- содействуют урегулированию указанных коллективных трудовых споров.

Государственные органы по урегулированию коллективных трудовых споров в пределах своих полномочий:

- проверяют в случае необходимости полномочия представителей сторон коллективного трудового спора;
- выявляют, анализируют и обобщают причины возникновения коллективных трудовых споров, готовят предложения по их устранению;
- оказывают методическую помощь сторонам коллективного трудового спора на всех этапах его рассмотрения и разрешения;
- организуют в установленном порядке финансирование примирительных процедур.

Государственные органы по урегулированию коллективных трудовых споров при организации работы по их урегулированию взаимодействуют с представителями работников и работодателей.

Работники государственных органов по урегулированию коллективных трудовых споров имеют право в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, 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 их причин.

Соглашения, достигнутые в ходе разрешения коллективного трудового спора

Соглашения, достигнутые сторонами коллективного трудового спора в ходе его разрешения, в том числе соглашение об урегулировании коллективного трудового спора, оформляются в письменной форме и имеют для сторон коллективного трудового спора обязательную силу. Контроль за их выполнением осуществляется сторонами коллективного трудового спора.

Совершенствование главы 61 Трудового кодекса Российской Федерации.

Анализ главы 61 ТК РФ позволяет предположить ее определенное несовершенство. Название главы «Рассмотрение и разрешение индивидуальных трудовых споров» следовало бы сформулировать так: «Коллективные трудовые споры», ибо содержание данной главы существенно шире ее названия. В частности, в ст. 398 ТК РФ даны следующие основные понятия: «Коллективный трудовой спор» и «День начала коллективного трудового спора». При этом в них даже не упоминаются нормы (положения) о рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров.

Представляется не совсем правильным и логичным употребление термина «работодатели (их представители)». Вследствие этого, коллективным трудовым спором могут быть только неурегулированные разногласия, стороной которых является два и более работодателя (их представителя). Таким образом, неурегулированные разногласия с одним работодателем (его представителем) нельзя признать коллективным трудовым спором.

Вряд ли уместны в названии и содержании ст. 399 ТК РФ термины «выдвижение», «выдвижения», «выдвинутые». Корректнее было бы предусмотреть в этой статье слова: «предъявить требования», «предъявление требований» и т.д. Например, название ст. 399 кодекса необходимо сформулировать так: «Предъявление требований работников и (или) их представителей».

Название ст. 400 ТК РФ «Рассмотрение требований работников, профессиональных союзов и их объединений» не совсем соответствует ее содержанию, а также ст. 399 кодекса, где дана более широкая трактовка представителей работников, т.е. не только профессиональных союзов, но и иных представителей работников (ст. 31 ТК РФ). Например, в ч. 1 ст. 400 ТК РФ предусмотрено, что работодатель обязан принять к рассмотрению направленные ему требования работников. О принятом решении работодатель сообщает в представительный орган работников организации (филиала, представительства, или иного обособленного структурного подразделения), индивидуального предпринимателя в письменной форме в течение двух рабочих дней со дня получения указанных требований.

Часть 1 ст. 401 ТК РФ не согласуется с названием гл. 61. Согласно этой части порядок разрешения коллективного трудового спора состоит из следующих этапов:

- рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией;
- рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника и (или) в трудовом арбитраже.

Рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией является обязательным этапом. Закономерен вопрос: а примирительная комиссия имеет право разрешать эти споры?! В то же время в ст. 1 ТК РФ предусмотрено, что одной из задач трудового законодательства является правовое регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, в том числе, по разрешению трудовых споров (к сожалению, в данном случае не указано «рассмотрению и...»).

В то же время ч. 4 ст. 401 ТК РФ предусматривает, что представители сторон, примирительная комиссия, посредник, трудовой арбитраж, государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров обязаны использовать все предусмотренные законодательством возможности для разрешения возникшего коллективного трудового спора. В связи с этим нельзя не отметить названия ст. 402–404 ТК РФ: «Рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией», «Рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника», «Рассмотрение коллективного трудового спора в трудовом арбитраже». Таким образом, данные статьи не согласуются со ст. 1 и названием гл. 61 ТК РФ.

Далее, ст. 402 ТК РФ называется «Рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией», но ее содержание существенно шире. В частности, она закрепляет следующие нормы (положения): «В случае возникновения коллективного трудового спора на локальном уровне социального партнерства примирительная комиссия создается в срок до двух рабочих дней со дня начала коллективного трудового спора, а в случае возникновения коллективного трудового спора на иных уровнях социального партнерства — в срок до трех рабочих дней со дня начала коллективного трудового спора».

Решение о создании примирительной комиссии при разрешении коллективного трудового спора на локальном уровне социального партнерства оформляется соответствующим приказом (распоряжением) работодателя и решением представителя работников. Решения о создании примирительных комиссий при разрешении коллективных трудовых споров на иных уровнях социального партнерства оформляются соответствующими актами (приказом, распоряжением, постановлением) представителей работодателей и представителей работников.

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».



Библиография

Бизюков П.В. Трудовые протесты в России в 2008–2011 гг. // Трудовое право в России и за рубежом. 2011. № 4. С. 30–34.

Долова А.З. Юридические факты в трудовом праве. М.: Проспект, 2009.

Куренной А.М. Правовое регулирование коллективных трудовых споров. М.: Юстицинформ, 2010.

Люттов Н.Л. Коллективные трудовые отношения // Защита трудовых прав работников в России и Финляндии / отв. ред. Е. Мачульская, М. Миккола. М.: б/и, 2013.

Люттов Н.Л. Коллективные трудовые споры. Сравнительно-правовой анализ. М.: Проспект, 2007.

Матненко М.В. Третейское урегулирование разногласий в трудовых отношениях: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. М., 2009.

Павловская О. Ю. Коллективные трудовые споры в современной России: теоретико-правовой аспект: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. М., 2009.

Сафарова Е. Трудовые споры: индивидуальные и коллективные // Трудовое право. 2010. № 11. С. 91–102.

Скобелкин В.Н., Передерин С.В., Чуча С.Ю., Семенюта Н.Н. Трудовое процедурно-процессуальное право: учеб. пособие. Воронеж: ВГУ, 2002.

Стрыгина М.А. Законные интересы и их реализация в трудовом праве Российской Федерации: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Воронеж, 2012.

Ясинская-Казаченко А. Примирительно-посреднические и третейские процедуры в процессе разрешения коллективных трудовых споров // Кадровик. Трудовое право для кадровика. 2013. № 4. С. 63–73.

Collective Labour Disputes: Fundamental Aspects of Labour Law



Alexey Petrov

Professor, Department of Labour Law, National Research University Higher School of Economics, Doctor of Juridical Sciences. Address: 20 Myasnitskaya Str., Moscow, 101000, Russian Federation. E-mail: alexey.petrov@yandex.ru.



Abstract

The paper studies the issues of defining collective labour disputes, conciliation procedure of considering and resolving them. To study the concept RF Labour Code and labour law doctrine have been applied. The paper attempts to make up new approaches to defining the concept of collective labour disputes which determines consistently the problems in applying RF labour law norms, other normative legal acts which determines the problems in applying RF labour code norms other legal acts containing labour law norms, collective agreements, social and partner agreements, local normative acts. The aim of the

research is to improve the concept of collective labour disputes, conciliation procedures, their study and resolving (by a conciliation commission involving a mediator or in a labour arbitration), participation of state bodies to settle collective labour disputes. The paper solves the following tasks: 1) characteristic features of collective labour disputes and disagreements, 2) the definition of collective labour disputes and their classification, 3) the paper gives a systematic analysis of the employers, trade unions and their associations, settlement procedures to consider them and resolve Procedures to consider and resolve them (by a conciliation commission involving a mediator and or in labour arbitration court), participation of state bodies settle collective labour disputes (by a settlement commission involving a mediator or in labour arbitration court), participation of state bodies to settle collective labor disputes; 4) suggestions have been made to improve them for article 61 of RF Labour code. The novelty of the research is that on the basis of theoretical patterns and provisions of RF Constitution, conventions and recommendations of the International Labour Organization (ILO), decisions of the Freedom of Association Committee of the ILO Governing Body, RF Labour Code fundamental problems and issues have been studied to consider and settle collective labour disputes in the current social and economic conditions. The theoretical principles and conclusions contribute to the development of conceptual model to consider and settle collective labour disputes, serve a basis for other research in this area, may be applied for further improvement of the RF Labour Code and other normative acts with the elements of labour law norms.



Keywords

theoretical legal definitions, terms, the concept of collective labour disputes, conciliation procedures to consider and resolve, conciliation commission Involving a mediator, labour arbitration, chapter 61 of Russian Federation Labour Code, improvement.

Citation: Petrov A. (2014) *Collective Labour Disputes: Fundamental Aspects of Labour Law. Pravo. Zhurnal Vysshey shkoly ekonomiki*, no 3, pp. 86–101. (in Russian)



References

- Bizyukov P.V. (2011) *Trudovye protesty v Rossii v 2008–2011 gg* [Labour Protests in Russia 2008 – 2011]. *Trudovoe pravo v Rossii i za rubezhom*, no 4, pp. 30–34.
- Dolova A.Z. (2009) *Yuridicheskie fakty v trudovom prave* [Legal Facts in Labour Law]. Moscow: Prospekt. (in Russian)
- Kurennoy A.M. (2010) *Pravovoe regulirovanie kollektivnykh trudovykh sporov* [Legal Regulation of Collective Labour Disputes]. Moscow: Yustitsinform. (in Russian)
- Lytov N.L. (2013) *Kollektivnye trudovye otnosheniya* [Collective Labour Relations]. *Zashchita trudovykh prav rabotnikov v Rossii i Finlyandii*, E. Machul'skaya, M. Mikkola (eds). Moscow: no publisher, pp. 103–110.
- Lytov N.L. (2007) *Kollektivnye trudovye spory. Sravnitel'no-pravovoy analiz* [Collective Labour Disputes. A Comparative Law Analysis]. Moscow: Prospekt. (in Russian)
- Matnenko M.V. (2009) *Treteyskoe uregulirovanie raznoglasiy v trudovykh otnosheniakh* [Arbitration settlement of Disagreements in Labour Relations]. (PhD Thesis), Moscow: Academy of Labor and Social Relation.
- Pavlovskaya O. Yu. (2009) *Kollektivnye trudovye spory v sovremennoy Rossii: teoretiko-pravovoy aspekt* [Collective Labour Disputes in Modern Russia: Legal Theory Aspect] (PhD Thesis) Moscow: Moscow New Juridical Institute.
- Safarova E. (2010) *Trudovye spory: individual'nye i kollektivnye* [Labour Disputes: Individual and Collective]. *Trudovoe pravo*, no 11, pp. 91–102.
- Skobelkin V.N., Perederin S.V., Chucha S.Yu., Semenyuta N.N. (2002) *Trudovoe protsedurno-protsessual'noe pravo. Uchebnoe posobie* [Labour Procedural Law. A Manual]. Voronezh: VSU. (in Russian)
- Strygina M.A. (2012) *Zakonnye interesy i ikh realizatsiya v trudovom prave Rossiyskoy Federatsii* [Legal Interests and their Implementation in RF Labour Law] (PhD Thesis). Voronezh: VSU.
- Yasinskaya-Kazachenko A. (2013) *Primiritel'no-posrednicheskie i treteyskie protsedury v protsesse razresheniya kollektivnykh trudovykh sporov* [Conciliation and Mediation Arbitration Procedures in Resolving Collective Labour Disputes], *Kadrovik. Trudovoe pravo dlya kadrovika*, no 4, pp. 63–73.