



ЛЕНИНОГОРСКАЯ
ТЕРРИТОРИАЛЬНАЯ
ОРГАНИЗАЦИЯ ТАТАРСКОЙ
РЕСПУБЛИКАНСКОЙ
ОРГАНИЗАЦИИ ПРОФСОЮЗ
РАБОТНИКОВ
ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Адрес: 423250,
РТ, г. Лениногорск,
ул. Шашина, 22,
тел.: (85595) 5-14-99,
e-mail: lenprofobr@mail.ru
сайт: prof-obr-len.ucoz.ru

УЧАСТИЕ ПРОФСОЮЗОВ В РАЗРЕШЕНИИ ТРУДОВЫХ СПОРОВ



ПРАВОВАЯ ИНСПЕКЦИЯ
ТРУДА



ШКОЛА ПРОФСОЮЗНОГО АКТИВА

Участие профсоюзов в разрешении трудовых споров

Лениногорск

2016

2

Данный сборник предназначен в помощь руководителям образовательных организаций, председателям профкомов. Предлагаемая на страницах сборника информация позволит изучить вопросы, связанные с трудовыми спорами и участием в них профсоюзов.

Автор-составитель: С.Г. Хайбрахманова, правовой инспектор труда Лениногорской организации Профсоюза работников образования.

Содержание

Введение	5
1. Понятие правового статуса профсоюзов в сфере труда	6
2. Классификация прав профсоюзов	8
3. Типология трудовых споров	12
4. Порядок и способы разрешения профсоюзами трудовых споров	14
Заключение	19
Список использованной литературы	21

Введение

Потребность защиты прав и интересов трудящихся особенно актуальна в современный период обнаживший и усиливший социально-экономические противоречия.

Кроме государственных механизмов защиты законодательство предусмотрело и другие способы защиты. Статья 370 ТК РФ предусматривает защиту трудовых прав профессиональными союзами. Она осуществляется путем осуществления контроля за соблюдением трудового законодательства. Профсоюзы в соответствии с трудовым законодательством наделяются широкими правами по защите трудовых прав (отстаивание интересов работников, направление представлений о выявленных нарушениях, дача согласия на совершения определенных действия работодателем и т.д.). Сегодня возможности профессиональных союзов в сфере защиты прав работников реализуются не в полной мере. Это связано с тем, что профсоюзы сохранились не во всех организациях, а их деятельность зачастую подвергается критике. На наш взгляд, сама работа профсоюзов должна быть изменена. Формализм, соглашательство и попустительство неправомерным действиям работодателя, несвоевременное использование правозащитных механизмов привели к тому, что профсоюз утратил свой авторитет, а молодежь недоверчиво относится к его деятельности, и, как следствие, надлежащей смены поколений в руководстве профорганов не происходит. Представляется важным постоянное участие профсоюза в решении всех наиболее важных вопросов и информирование работников о конкретных результатах не только на отчетно-выборных собраниях, но и в ходе целенаправленной ежедневной работы в профорганизациях.

Необходимо усилить правовую основу защиты трудовых прав посредством внесения изменений в действующее законодательство. Сегодня представляется необходимым ужесточить санкции по отношению к работодателям за нарушение трудовых прав.

В рамках Трудового кодекса Российской Федерации проводится работа по внедрению методов разрешения возникших конфликтов и достижению социальной стабильности, осуществляется организация примирительных процедур и участие в них профсоюзов, как организаций имеющих право участия в разрешении трудовых споров.

Вопросу участия профсоюзов в урегулировании трудовых споров посвятили свои труды: И.О.Снигирева, В.И. Миронов, О.В. Смирнов, А.Ф. Нуртдинова, Ю.П. Орловский, Коршунов Т.Ю., В.И. Казанцев.

1. Понятие правового статуса профсоюзов в сфере труда

Права профсоюзов в сфере труда — основная часть их правового статуса, т.е. совокупности прав и обязанностей во всех областях.

Помимо прав в сфере труда профсоюзы обладают обширными правами в сфере действия других отраслей права: правами юридического лица, правом собственности, участия в управлении государственными социальными фондами, в области экологии, приватизации и др.

Наличие у профсоюзов правового статуса не противоречит их общественной природе. Сохраняя это качество, профсоюзы пользуются определенными правами, установленными государством¹.

Законодательно закрепленное положение профсоюзов в сфере труда представляет собой общую меру юридических возможностей данной организации и ее органов в указанной сфере, служит источником субъективных прав и обязанностей профсоюзных органов в правоотношениях. Как базовая категория, оно характеризует пределы юридических значений деятельности профсоюзов в этой области, служит эталоном правомерности действий профсоюзных органов, полноты осуществления предоставленных им юридических полномочий.

Статус профсоюзов в сфере труда как часть их совокупного статуса (многоотраслевой общности) на современном этапе сочетает в себе стабильные черты их правового положения с особыми, характерными именно для данного этапа.

Наиболее стабильная часть статуса — права профсоюзов по представительству интересов трудящихся, участию в регулировании трудовых отношений, контролю за соблюдением законодательства о труде и охране труда.

Динамика статуса, его развитие происходит за счет изменения реализации предоставленных профсоюзам прав, включения в связи с развитием экономических и социальных отношений в статус прав, которых раньше не было, исключения из него некоторых прав, не отвечающих современным условиям. Радикальные изменения в статусе профсоюзов происходят в связи с переходом на новые экономические рельсы, внедрением новых принципов управления экономикой в условиях многообразия форм собственности и организационно-правовых форм предприятий².

В статус субъектов права, в том числе профсоюзов, помимо прав входят и юридические обязанности.

¹ Снигирева И.О. Профсоюзы и трудовое право. М.: Адмирал, 2011. – С. 53.

² Кисилев И.Я. Трудовое право РФ и зарубежных стран. Учебник. – М.: ЭКСМО, 2010. – С. 205.

Права и обязанности профсоюзов в сфере труда имеют особенности:

во-первых, юридические обязанности прямо не возлагаются государством на профсоюзы, они вытекают из защитной функции этой общественной организации, опираются на их уставы и неразрывно связаны с правами. В результате предоставленные профсоюзам права повременно означают и их обязанности. Это особая юридическая категория — права—обязанности, где право и обязанность находятся в неразрывном единстве;

во-вторых, это обязанности не перед государством, а перед работками, чьи интересы профсоюзы должны представлять и защищать;

в-третьих, юридические обязанности профсоюзов заключаются в необходимости реализации предоставленных им прав. Иначе они не смогут защитить работников;

в-четвертых, выполнение такого рода обязанностей обеспечивается прежде всего силой общественного, морального (внутрипрофсоюзного) воздействия³.

Профсоюзы как общественная организация не отвечают ни перед государством, ни перед участниками (сторонами) правоотношений, в которые вступают, за реализацию своих прав—обязанностей. Исключением является имущественная ответственность по суду за проведение забастовки, признанной судом незаконной. Но здесь юридическая ответственность, вытекающая из нарушения норм трудового законодательства, носит все же гражданско-правовой характер.

Государство оказывает воздействие на осуществление профсоюзами их прав—обязанностей путем содействия реализации предоставленных им прав, создания гарантий для их успешной деятельности.

К юридической (дисциплинарной) ответственности могут быть привлечены освобожденные от основной работы в организации работники профсоюзных органов, виновные в том, что права профсоюзов не используются. Юридическая ответственность таких лиц наступает по воле профсоюзных органов как работодателей.

Права—обязанности профсоюзов как особая категория содержат одновременно юридическую возможность и долженствование. В нормативных правовых актах содержатся права, а не требования к профсоюзам. Права приобретают признаки обязанностей в силу потребности в их осуществлении. В них заложена социальная необходимость. Так как без предоставления права не может быть обязанности его

³ Нуртдинова А.Ф. Роль коллективно-договорного акта в правовом регулировании общественных отношений /Трудовое право. 2009. № 1. - С. 25.

реализации, оправданно пользование термином «права профсоюзов», подразумевая под этим как собственно права, так и единую категорию прав—обязанностей⁴.

Концепция неразрывности прав и обязанностей профсоюзов имеет практическое значение: если осуществление прав зависит от воли субъекта, то юридические обязанности надо всегда соблюдать. Следовательно, при наличии соответствующей ситуации профсоюзы должны использовать предоставленные им права.

2. Классификация прав профсоюзов

Права профсоюзов в сфере труда классифицируются по ряду признаков:

- 1) по их положению в системе прав данной организации;
- 2) по степени общности;
- 3) по степени самостоятельности;
- 4) по формам реализации;
- 5) по содержанию (кругу вопросов, решаемых профсоюзами или с их участием);
- 6) по кругу лиц, чьи права и интересы вправе представлять и защищать профсоюзы⁵.

Классификация по положению в системе прав позволяет соотнести каждое право в зависимости от того каким органом (в акте какого органа) это право закреплено: в федеральном законе или законе субъекта РФ, в соглашении или коллективном договоре.

Классификация по степени общности позволяет выделить общие всех профсоюзов права и права, предоставленные определенным профсоюзным органам. В результате появляется возможность соотнести принцип единства в регулировании общественных отношений, в которых участвуют профсоюзы, с принципом дифференциации.

Когда права профсоюзов носят общий характер, ими обладают все профсоюзы и все их органы, сформированные в соответствии с уставами для представительства и защиты прав и интересов работников. Например, несмотря на почти полное отсутствие прямых норм о правах средних звеньев системы профсоюзных органов (городских, областных комитетов; городских, областных федераций профсоюзов т. д.), они могут пользоваться общими правами, предоставленными профсоюзам как организации.

Дифференциация прав по профсоюзным органам дает возможность конкретному звену профсоюзных органов пользоваться помимо общих еще и конкретными правами, для них предусмотренными, особое значение имеют конкретные

⁴ Казанцев В.И., Казанцев С.Я., Васин В.Н. Трудовое право - М.: ЭКСМО, - 2010. – С.195.

⁵ Снигирева И.О. Профсоюзы и трудовое право. - М.: Адмирал, 2011. – с.126.

права, предоставленные органам первичных профсоюзных организаций, действующих на предприятии— профсоюзным комитетам (профсоюзам). В некоторых профсоюзах приняты иные наименования органа первичной организации. Но поскольку в большинстве профсоюзов существуют именно профсоюзные комитеты, этот термин более привычен и содержится в законодательстве. В Трудовом кодексе, некоторых других законах и иных нормативных правовых актах используется наименование «соответствующий профсоюзный орган».

Значение прав профкомов в статусе профсоюзов и системе их прав определяется местом этих органов — тем, что они объединяют работников непосредственно на предприятии, в организации, действуют там, где реализуются трудовые правоотношения.

Наличие общих прав и прав, конкретизированных по отдельным профсоюзным органам, обеспечивает единую для всех профсоюзов правовую основу их деятельности и ее необходимую дифференциацию.

Всем профсоюзам и их органам принадлежит общее право на Представительство интересов работников. Каждому — на своем уровне, в своем масштабе. Основанное на уставах и законе, оно отражено в положении профсоюзов как организации трудящихся для защиты их интересов, работающей непосредственно в трудовых коллективах, способной достойно представлять и защищать их права и интересы. Профсоюзы призваны аккумулировать интересы трудящихся, выражать и отстаивать их во взаимоотношениях с государственными, местными органами, работодателями, их объединениями представителями, влиять на формирование интересов работников, добиваться социальной справедливости. Однако не всегда и не все профсоюзы в полной мере справляются с этими задачами. В последние годы им все труднее добиваться социальной справедливости при решении трудовых вопросов в интересах трудящихся, особенно вопросов занятости, оплаты и охраны труда.

Классификация прав профсоюзов по степени самостоятельности позволяет подразделить их на права:

- а) по участию в принятии решений работодателями (администрацией), государственными и местными органами вопросов, связанных с управлением трудом (регулированием трудовых отношений);
- б) по решению вопросов на паритетных началах или
- в) самостоятельно принимать решения⁶.

⁶ Снигирева И.О. Профсоюзы и трудовое право. - М.: Адмирал, 2011. – с.131.

Например, законом прямо предусмотрено участие профсоюзов в установлении и применении условий труда в случаях, предусмотренных законодательством.

На паритетных (равноправных) началах заключаются коллективные договоры, соглашения между объединениями профсоюзов и работодателей, органами исполнительной власти.

Самостоятельно профсоюзы выступают в защиту работников при разрешении трудовых споров.

Существует две группы форм осуществления профсоюзами их прав (форм деятельности):

- а) неправовые, т. е. предусмотренные уставами профсоюзов, и
- б) правовые, т. е. предусмотренные законодательством.

Классификация прав профсоюзов по формам их реализации позволяет выделить разные по юридической силе действия профсоюзов. Это — выражение мнения (например, в правотворчестве), согласование акта (действий работодателя, его представителя) (например, введение коллективной материальной ответственности работников; согласие, разрешение на определенные действия работодателя (администрации) (например, на производство сверхурочных работ); требование определенных действий от работодателя (администрации) (например, требование принять меры, предусмотренные законодательством, к руководителю, по вине которого нарушаются или не выполняются обязательства коллективного договора); представительство (например, в органах по разрешению коллективных трудовых споров).

Когда законодательство не предусматривает определенную правовую форму действий профсоюзов, а говорит лишь об их участии в решении тех или иных вопросов, это означает, что профсоюзы вправе выражать свое мнение, и это мнение орган, полномочный принять решение, обязан выяснить. Это мнение может быть учтено при принятии решения.

Согласование означает обязанность выяснить мнение профсоюза и принять решение, сообразуясь с ним. В таких случаях акт исходит от органа, принимающего решение (работодателя, администрации), на нем должна быть отметка о согласовании с профсоюзом, заверенная подписью руководителя соответствующего профсоюзного органа. Без согласования, если это предусмотрено законодательством, такой акт юридической силы не имеет.

Согласие, разрешение означает, что мнение профсоюза имеет преимущественное значение перед волей работодателя (администрации). Действия, совершенные без

согласия, разрешения профсоюзов, если это прямо предусмотрено законодательством, не должны порождать правовые последствия.

Требование профсоюзов, когда оно предусмотрено законом как форма их деятельности, обязательно к исполнению. Когда в приведенном выше примере профсоюз требует наказания лица, виновного в нарушении или неисполнении коллективного договора, это требование должно быть выполнено. Лицо, в отношении которого такое требование выдвинуто, имеет право его обжаловать в вышестоящий профсоюзный орган.

Представительство как правовую форму деятельности профсоюзов следует отличать от их общего права представлять работников в отношениях с работодателями (администрацией), государственными органами, органами местного самоуправления. Использование всех форм (в том числе представительства) является реализацией представительских полномочий профсоюзов. Наглядным примером в этом отношении служит право профсоюзов по уполномочию работников представлять в коллегиальных органах управления организацией (предприятием, учреждением).

Таким образом, выражение профсоюзами мнения по тем или иным вопросам носит либо совещательный, либо паритетный (социально-партнерский), либо обязательный характер.

Право законодательной инициативы означает не только возможность предлагать принятие тех или иных законов, подготовку и внесение проектов законов, но и встречную обязанность законодательного органа официально отреагировать на такие предложения: либо принять к рассмотрению, вынести на заседание (сессию) законодательного органа, либо отклонить, но с соответствующей мотивировкой.

Профсоюзам необходимо в полной мере использовать возможность правотворческой инициативы перед органами исполнительной власти, работодателями на всех уровнях, несмотря на трудности прохождения и рассмотрения их предложений в различных инстанциях. В интересах трудящихся они стремятся проявлять активность в правотворчестве по социальным вопросам, используя совещательные полномочия,— проводить экспертизу и давать замечания по проектам, участвовать в рабочих группах по их подготовке и др.⁷

По содержанию права профсоюзов классифицируются в зависимости от вопросов, в решении которых они участвуют. Это вопросы: а) трудового договора; б) обеспечения занятости; в) рабочего времени; г) времени отдыха; д) оплаты и нормирования труда; е)

⁷ Миронов М. Трудовое право России. Коллективные договоры и соглашения / Трудовое право 2013, № 6. – С. 12.

гарантий и компенсаций; ж) дисциплины труда; з) охраны труда; и) контроля за соблюдением трудового законодательства и законодательства об охране труда; к) разрешения трудовых споров⁸.

По содержанию они делятся на права: во-первых, по участию в регулировании трудовых отношений, во-вторых, по контролю за соблюдением трудового законодательства и, в-третьих, по участию в разрешении трудовых споров. Среди прав в этой области важное место занимает право на забастовку.

По существу, это деление прав профсоюзов по правоотношениям, стороной которых они являются.

По кругу лиц, в защиту которых выступают профсоюзы, их прав подразделяются на права по защите: а) членов профсоюза и работников, вне зависимости от членства в профсоюзе. В соответствии с действующими уставами и законодательством профсоюзы представляют и защищают интересы членов своей организации. Так обстоит дело, когда необходимо защитить трудовые права конкретного работника. Индивидуальные права и интересы профсоюзы вправе и обязаны защищать тогда, когда работник является членом профсоюза. Вместе с тем закон не запрещает профсоюзу встать на защиту и тех, кто не состоит в этой организации, по просьбе или по собственной инициативе.

Когда же речь идет о коллективных правах и интересах работников, то профсоюзы вправе действовать независимо от того, состоят они все членами профсоюза (например, при выработке условий Коллективных договоров, соглашений). И это естественно, так как закон не допускает различий в условиях труда в зависимости от членства в профсоюзе. Государство гарантирует равенство прав и свобод человека и гражданина независимо от принадлежности к общественным объединениям (ч. 2 ст. 19 Конституции РФ). Дискриминация граждан по признаку принадлежности или непринадлежности профсоюзам прямо запрещена Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (ст. 9).

3. Типология трудовых споров

Типология трудовых споров — исходное начало организации и функционирования трудовой юстиции, выборов наиболее целесообразных способов разрешения противоречий в области труда⁹.

⁸ Снигирева И.О. Профсоюзы и трудовое право. - М.: Адмирал, 2011. – с.142..

⁹ Орловский Ю.П. Трудовое право России: Учеб. пособие. — М.: Юрист, 2012. –с.129.

Общепринятым является подразделение трудовых споров по субъектному составу и предмету спора на четыре главных вида: коллективные и индивидуальные, конфликты интересов (экономические) и конфликты права (юридические). Эта типология привязана к характеру и масштабам воздействия конфликта на интересы работников, на условия труда, их юридическую регламентацию и, наконец, к тому, соотносится ли данный трудовой конфликт с установлением, изменением либо применением (толкованием) правовых норм.

Конфликты интересов возникают в связи с требованиями установления новых или изменения существующих условий труда; конфликты права касаются толкования или применения норм, установленных законами, коллективными договорами либо другими правовыми актами.

Конфликты интересов могут быть урегулированы в согласительном порядке на основании компромисса. Требования сторон опираются в этом случае на справедливость, целесообразность, здравый смысл, общественные интересы, реальные возможности и т. п. Конфликты права возникают при нарушении (действительном или мнимом) прав, установленных юридическими актами. Например, работники требуют восстановления нарушенного права либо устранения препятствия в его реализации. Такие конфликты решаются на основании применения и толкования законодательства. Индивидуальные и коллективные трудовые конфликты затрагивают интересы отдельных лиц или групп (коллективов).

Приведенная классификация характеризуется тем, что грань между двумя группами конфликтов (коллективными и индивидуальными, экономическими и юридическими) не является четкой. Они лежат как бы в разных плоскостях, которые частично пересекаются. Если индивидуальные конфликты обычно являются юридическими, так как столкновение предпринимателя и работника возникает, как правило, в связи с применением правовых норм.

Трудовой коллектив — самостоятельный субъект права, наделенный полномочиями по самоуправлению и реализующий их в рамках определенной организации. Как субъект самоуправления трудовой коллектив вступает в организационно-управленческие отношения с работодателем, администрацией и отдельными ее должностными лицами.

Вопрос о наделении трудового коллектива полномочиями решается в коллективном договоре, а распределяются они на общем собрании коллектива. Оно определяет, какие полномочия передать в комиссию совета, какие оставить за собой, по каким вопросам решение совета должно утверждаться на общем собрании коллектива.

Таким образом, специфика трудового коллектива как самоуправляемого коллективного субъекта права заключается в том, что его полномочия реализуются на широкой демократической основе. Работники участвуют в управлении делами организации, как правило, непосредственно (через общее собрание) либо опосредованно — через СТК. И этим коллектив контролирует деятельность администрации, СТК отдельных должностных лиц организации.

Правовое регулирование трудовых отношений осуществляется на основе сочетания централизованных начал с локальным, при возрастании роли соглашений, коллективных договоров и индивидуальных трудовых договоров. На всех уровнях профсоюзам предоставлены довольно широкие полномочия, с тем чтобы они могли выразить и отстаивать права и интересы работников.

В разрешении трудовых споров профсоюзы выступают на стороне работников в качестве их законных представителей¹⁰.

При рассмотрении индивидуальных трудовых споров они (через руководителей, других сотрудников профсоюзных органов) могут быть представителями и защитниками прав работников, выступать в качестве экспертов, свидетелей по делу, вправе заявить иск в интересах работника.

При коллективных трудовых спорах профсоюзы вправе выступать в качестве стороны, выработать требования и предъявлять их работодателю (администрации), объявлять и проводить забастовку, на паритетных началах с работодателем (администрацией) участвовать в создании и деятельности примирительной комиссии, выборе посредника, формировании трудового арбитража.

4. Порядок и способы разрешения профсоюзами трудовых споров

Практика последних лет доказала, что добиться эффективного правового регулирования в сфере труда, избежать возникновения коллективных трудовых споров в организациях можно не только путем забастовок, но путем переговоров между работниками и работодателями, заключения соответствующих соглашений и коллективных договоров.

¹⁰ Нуртдинова А.Ф. Роль коллективно-договорного акта в правовом регулировании общественных отношений /Трудовое право. 2009. № 1. - С. 25.

Правом представлять и защищать интересы работников в соответствии с законодательством и сложившейся практикой обладают, прежде всего, профессиональные союзы.

Трудовой кодекс предусмотрел, что при наличии в организации двух или более первичных профсоюзных организаций ими создается единый представительный орган для ведения переговоров, разработки единого проекта коллективного договора и его заключения.

Каждый профсоюзный орган вправе направить в такой орган для переговоров своего представителя (представителей) в зависимости от численности членов профсоюза.

Если единый представительный орган не создан в течение 5 дней с момента начала коллективных переговоров, представительство интересов всех работников организации может быть поручено профсоюзной организации, объединяющей более половины работников.

Заключению коллективного договора обязательно должна предшествовать процедура разработки такого договора. Начальной стадией этой процедуры являются коллективные переговоры¹¹.

В качестве инициатора коллективных переговоров по разработке, заключению и изменению колдоговора вправе выступить любая из сторон. Для этого она должна послать письменное уведомление о начале переговоров другой стороне, которая обязана в семидневный срок со дня получения уведомления начать переговоры.

Для ведения коллективных переговоров и подготовки проекта коллективного договора стороны на равноправной основе образуют комиссию из своих представителей. Решением сторон определяется её состав, сроки, место проведения и повестка дня переговоров.

При не достижении согласия сторон составляется протокол разногласий, в который вносятся окончательно сформулированные предложения сторон о мерах, необходимых для устранения причин разногласий, а также о сроке возобновления переговоров.

При ведении переговоров представители работников имеют право проводить в поддержку своих требований собрания, митинги, пикетирование, демонстрации, но в нерабочее время и без нарушения деятельности организации. В порядке исключительной меры, при не достижении согласия между сторонами по социально-трудовым вопросам, допускается организация и проведение забастовок.

¹¹ Васильев В.А. Какими быть функциям профсоюзов?// Трудовое право, 2011 № 7, - С.19.

Признание права на забастовку и допущение забастовок в определенных, юридически фиксируемых рамках считаются необходимыми условиями нормального функционирования общества, основанного на частной собственности, свободном предпринимательстве и рыночной экономике при наличии объективно существующих и официально признаваемых конфликтов интересов предпринимателей и наемных работников.

Право на забастовку рассматривается как важнейшая предпосылка здорового развития системы коллективных договоров и разумного разрешения противоречий, возникших в сфере труда и трудовых отношений. Такие известные теоретики, как Р. Дарен-дорф, Л. Коузер, Т. Гайгер, доказывают, что допущение в известных пределах права на стачку после полного исчерпания примирительной процедуры абсолютно необходимо для снятия социальной напряженности («выпуска пара»), направления недовольства в юридическое, легитимное русло. При условии умелого социального управления и установления разумно допустимых рамок забастовочного движения, право на забастовку, как утверждают названные и многие другие западные авторы, не ослабляет, а, наоборот, укрепляет существующую общественную систему, делает ее более гибкой и маневренной, примиряет с ней широкие народные массы, придает ей ореол демократичности и социальной справедливости¹².

Признание права на забастовку повсюду, однако, сопровождается ограничительными и запретительными условиями. Они направлены против незаконных забастовок, к которым обычно относят политические забастовки, забастовки, не сопровождаемые полной остановкой работы, забастовки, при которых бастующие работники не покидают предприятия, стачки работников тюрем и работников ряда других профессий.

Особо регулируются забастовки работников, занятых в общественных услугах (электро-, газо-, водоснабжение, АЭС, почтово-телеграфная связь, общественный транспорт, пожарная охрана, работники больниц и т. п.). Такие забастовки трактуются в большинстве случаев как чрезвычайно опасные для общества конфликты, ведущие к потенциальному разрушению национальной экономики, поскольку специфика этих услуг требует их бесперебойного функционирования.

Приостановление на время забастовки трудовых правоотношений ведет к тому, что предприниматель в этот период не отвечает за ущерб, причиненный работником третьим лицам; несчастный случай на предприятии в период забастовки не рассматривается как

¹² Кисилев И.Я. Трудовое право РФ и зарубежных стран. Учебник. – М.: ЭКСМО, 2010. – С. 254.

производственная травма. Заболевшему стачечнику обычно не выплачивается пособие по болезни¹³.

Забастовка влечет за собой прекращение выплаты заработной платы. Забастовщикам не выплачивается и пособие по безработице, поскольку считается, что их «безработица» имеет добровольный характер. Это пособие не выплачивается обычно и тем, кто оказался без работы в результате забастовок рабочих предприятий-смежников.

Бастующие работники могут существовать при отсутствии у них личных сбережений только за счет стачечного пособия, выплачиваемого профсоюзом, средств социального вспомоществования, а также материальной помощи, оказываемой в порядке солидарности другими трудящимися.

Одной из юридических гарантий законности деятельности профсоюзов и лиц, входящих в профсоюзные органы, служит возможность их ответственности за невыполнение своих обязательств по коллективному договору, соглашению, за организацию и проведение забастовки, признанной судом незаконной, когда такая ответственность установлена федеральными законами. Возможность В таких случаях профсоюзная организация обязана возместить убытки, причиненные незаконной забастовкой, за счет своих средств в размере, определенном судом.

Штатные работники профсоюзных органов, виновные в невыполнении профсоюзами своих обязательств по коллективным договорам, соглашениям, в организации и проведении незаконной забастовки, могут быть привлечены к дисциплинарной ответственности, когда в их трудовые обязанности входит выполнение таких обязательств, а за незаконную забастовку — поскольку они обязаны соблюдать нормы законодательства. Эти работники могут быть освобождены от занимаемых должностей в соответствии с трудовым законодательством и уставом профсоюза.

Индивидуальные трудовые споры проходят через комиссию по трудовым спорам.

Порядок образования КТС регламентирован ст. 384 ТК РФ.

Компетенция КТС – это правовая сфера ее деятельности, отражающая различные ее функции в области трудовых споров.

В соответствии со ст. 385 ТК РФ КТС является органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, за исключением споров, по которым ТК РФ и иными федеральными законами установлен другой порядок их рассмотрения.

¹³ Кисилев И.Я. Трудовое право РФ и зарубежных стран. Учебник. – М.: ЭКСМО, 2010. – С. 255.

Таким образом, КТС является обязательным первичным органом рассмотрения всех трудовых споров, возникающих из трудового правоотношения по применению трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, кроме тех, для которых установлен иной порядок их рассмотрения. Ей подведомственны споры, рассматриваемые в общем порядке, а первичным органом она называется потому, что для данных споров КТС является обязательной досудебной стадией их рассмотрения.

В КТС может обращаться только работник, работодателю такого права закон не предоставляет.

До обращения в комиссию работник должен принять меры к урегулированию разногласий при непосредственных переговорах с работодателем. И если разногласия не были урегулированы путем соглашения работодателя и работника (или представляющего интересы работника профсоюза либо другого представительного органа), только тогда они могут стать предметом разбирательства КТС.

КТС разрешает следующие споры:

- о правомерности изменения работодателем условий трудового договора;
- об оплате труда, выплате премий;
- о реализации права на отпуск;
- о законности применения дисциплинарных взысканий.

Работник может обратиться в КТС в 3-месячный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права (ст. 386 ТК РФ). В случае пропуска по уважительным причинам установленного срока КТС может его восстановить и разрешить спор по существу. При этом закон не определяет, какие причины являются уважительными, отдавая этот вопрос на усмотрение комиссии.

Порядок рассмотрения индивидуального трудового спора в КТС изложен в ст. 387 ТК РФ.

Порядок проведения заседания КТС законом точно не определен. Установлено только, что заседание КТС считается правомочным, если на нем присутствует не менее половины членов, представляющих работников, и не менее половины членов, представляющих работодателя, и что на заседании комиссии ведется протокол, который подписывается председателем комиссии или его заместителем и заверяется печатью комиссии.

Заседания КТС проводятся открыто, поэтому любой желающий может быть заслушан по обстоятельствам спора.

После всестороннего исследования и обсуждения всех обстоятельств разрешение трудового спора между работником и работодателем завершается принятием решения.

Согласно ч. 1 ст. 388 ТК РФ КТС принимает решение тайным голосованием простым большинством голосов присутствующих на заседании членов комиссии (порядок проведения тайного голосования должен содержаться в регламенте КТС).

Решение комиссии должно быть ясным, мотивированным и основанным на действующем трудовом законодательстве, коллективном договоре или ином соглашении о труде.

Принятое КТС решение окончательно и подлежит исполнению в течение трех дней по истечении 10 дней, предусмотренных на обжалование (ст. 389 ТК РФ).

В отношении решения о восстановлении на прежней работе работников, незаконно переведенных на другую работу, закон устанавливает исключение из общего правила: согласно ст. 396 ТК РФ данное решение подлежит немедленному исполнению.

КТС не может пересмотреть свое решение, которое вступило в законную силу.

Если работодатель не исполняет решение КТС, оно может быть исполнено в принудительном порядке: в случае неисполнения в установленный срок КТС выдает работнику удостоверение, являющееся исполнительным документом. В случае пропуска работником указанного срока по уважительным причинам КТС может восстановить этот срок. Однако удостоверение не выдается, если работник или работодатель обратился в установленный срок с заявлением о перенесении трудового спора в суд.

Удостоверение, выданное КТС, предъявляется работником или его представителем не позднее трехмесячного срока со дня его получения в суд по месту нахождения работодателя, обязанного выполнить решение КТС. На его основании судебный пристав-исполнитель приводит решение КТС в исполнение принудительно, действуя в порядке, установленном Федеральным законом «Об исполнительном производстве».

Заключение

В законодательстве определен термин «объединение работодателей» как некоммерческой организации, объединяющей на добровольной основе работодателей для представительства и защиты прав своих членов во взаимоотношениях с профсоюзами, органами государственной власти и местного самоуправления. Введение в ТК данного понятия позволило упорядочить правовое положение соответствующих объединений и послужило основой для принятого в дальнейшем специального Федерального закона.

Участие работников в управлении организациями - важный элемент политической стабильности в современном рыночном обществе и необходимое условие равноправного сотрудничества между трудом и капиталом, одна из форм социального партнерства.

Одновременно с помощью института участия работников в управлении организацией работодатели могут существенно уменьшить число трудовых конфликтов, оптимизировать отношения между персоналом и менеджментом компании, что не замедлит сказаться на конечных итогах деятельности организации, улучшит взаимоотношения с инвесторами и пр.

Определенные успехи были достигнуты в результате активной деятельности региональных трехсторонних комиссий по регулированию социально-трудовых отношений. В результате проведения переговоров и консультаций между социальными партнерами в субъектах Российской Федерации принимались эффективные меры по совершенствованию нормативно-правовой базы, обеспечивающей функционирование и развитие системы социального партнерства с учетом реалий рыночной экономики.

В заключение необходимо отметить, что проблема систематического и масштабного нарушения прав работников в сфере труда в Российской Федерации начала осознаваться органами государственной власти еще в начале 90-х гг. Так, Указом Президента РФ от 10 марта 1994 г. № 458 «Об ответственности за нарушение трудовых прав граждан» предписывалось Прокуратуре РФ, судам, Правительству РФ обратить особое внимание на нарушения законодательства о труде, коллективных договорах и соглашениях, а также на нарушение законных прав профсоюзов.

Указом Президента РФ от 19 февраля 1996 г. № 209 «О проверках соблюдения законодательства об оплате труда» Федеральной инспекции труда, Генеральному прокурору РФ, Верховному Суду РФ, руководителям федеральных органов исполнительной государственной власти, органам государственной власти субъектов РФ предписывалось повысить эффективность и результативность проверок за соблюдением законодательства о труде. Пункт 2 Указа гласит: «Привлекать к проведению проверок внештатных инспекторов труда и инспекции труда профсоюзов».

Данные указы заложили правовую основу для участия профсоюзов в урегулировании трудовых отношений в организациях различных форм собственности, выявлении и содействии устранению на ранней стадии нарушений трудового законодательства, которые могут приводить к коллективным трудовым спорам.

Список использованной литературы

1. Конституция Российской Федерации (принята на всенародном голосовании 12 декабря 1993 года) (с учетом поправок, внесенных Законами Российской Федерации о поправках к Конституции Российской Федерации от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 № 11-ФКЗ) // М.: Юриспруденция, 2016
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 года № 197-ФЗ (в ред. от 30 декабря 2015 года) // М: Юриспруденция, 2016
3. Федеральный закон от 12 января 1996 года N 10-ФЗ (ред. от 31 января 2016) "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности"//М.: Юриспруденция, 2016
4. Закон Российской Федерации от 11.03.1992 г. №2490-1 «О коллективных договорах и соглашениях» (в ред. ФЗ от 29.06.2004 г.) //Российская газета, 1992, 28 апреля, №98; 2004, 1 июля, №138. / утратил силу ФЗ от 30.06.2006 № 90-ФЗ. Окончание действия документа - 05.10.2006
5. ФЗ от 23 ноября 1995 года N 175-ФЗ «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» (Собрание законодательства Российской Федерации, 1995, N 48, ст. 4557);
6. Васильев В.А. Какими быть функциям профсоюзов?// Трудовое право, 2011 № 7, - С.19-22.
7. Головина С., Мершина Н. Срочные договоры в Трудовом кодексе и решения Конституционного суда // Российская юстиция. 2013. № 3. С. 1 - 3.
8. Зайцев О.Б. Способы защиты трудовых прав работников и совершенствование их законодательного регулирования / Трудовое право 2014, № 4-5. - С. 23-29.
9. Казанцев В.И., Казанцев С.Я., Васин В.Н. Трудовое право - М.: ЭКСМО, - 2010. – 285 с.
10. Кисилев И.Я. Трудовое право РФ и зарубежных стран. Учебник. – М.: ЭКСМО, 2010 . – 542 с.
11. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации /Под ред. О. В. Смирнова. - М.: Юрист, 2014, - 760 с.
12. Коршунов Т.Ю. Социальное партнерство в сфере труда: проблемы совершенствования законодательства / Трудовое право 2012, № 3 – С. 34-41.
13. Кокшаров Д.Л. Некоторые проблемы законодательства РФ о социальном партнерстве / Трудовое право 2010, № 3 – С. 52-57.

14. Лях М. Социальное партнерство как фактор стабилизации в субъектах РФ / Трудовое право 2011, № 7. – С. 21-26.
15. Миронов М. Трудовое право России. Коллективные договоры и соглашения / Трудовое право 2013, № 6. – С. 12-21.
16. Нуртдинова А.Ф. Роль коллективно-договорного акта в правовом регулировании общественных отношений /Трудовое право. 2009. № 1. – с. 25.
17. Орловский Ю.П. Трудовое право России: Учеб. пособие. — М.: Юрист , 2012. – 401 с.
18. Платонов К.А. Деятельность профсоюзов в социальном обеспечении работников предприятия. – М.: Адмирал , 2013. – 75 с.
19. Снигирева И.О. Профсоюзы и трудовое право. М.: Адмирал, 2011. – 354 с.