

Министерство образования и науки Российской Федерации
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ Н.Г. ЧЕРНЫШЕВСКОГО»

Кафедра конституционного и муниципального права

**ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ РАЗРЕШЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНЫХ
ТРУДОВЫХ СПОРОВ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

АВТОРЕФЕРАТ БАКАЛАВРСКОЙ РАБОТЫ

студента 4 курса 431 группы
направления 40.03.01 "Юриспруденция"
юридического факультета
Порох Олега Александровича

Научный руководитель
доцент, к.ф.н., _____.
должность, уч. степень, уч. звание
« ____ » _____ 20 ____ г.

(подпись) / А.В. Солдунов
(инициалы, фамилия)

Заведующий кафедрой
профессор, д.ю.н., заслуженный юрист РФ
должность, уч. степень, уч. звание

(подпись) / Г.Н. Комкова
(инициалы, фамилия)

« ____ » _____ 20 ____ г.

ВВЕДЕНИЕ Актуальность данной работы связана с тем, что коллективные трудовые споры достаточно частое явление, возникают они из-за расхождения интересов работодателей и работников, как правило, наиболее часто инициаторами данных споров выступают представители работников. А практика показывает, что всю вину стараются переложить на работодателей. Для того чтобы цивилизованно разрешить данные споры используют главу 61 Трудового Кодекса Российской Федерации¹. Конституция Российской Федерации закрепляет неотъемлемое право на коллективные трудовые разногласия с проведением установленных федеральным законом методов их разрешения, в том числе право на забастовку (статья 37 Конституции РФ²).

Статья 46 Конституции РФ граждан Российской Федерации служит гарантией судебной защиты его свобод и прав, закрепляет право на обжалование в судебном порядке решений, действий (бездействий) должностных лиц и государственных органов. Данные позиции Конституции РФ определяются основополагающим началом порядка решения трудовых разногласий.

Однако процесс разрешения этих споров сильно затягивается из-за большого количества этапов, что зачастую приводит к забастовкам и как следствие остановке работы организации. Из-за этого работодатель терпит убытки, а работники не получают в полной мере зарплату.

Целью работы является проведение исследования правового регулирования и разрешения коллективных трудовых споров в Российской Федерации.

¹ Трудовой Кодекс Российской Федерации: Федеральный закон от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 03.07.2016) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2017) // СЗ РФ. 2002. N 1. ст. 3; 2016. N 27 (часть I). ст. 4205.

² Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 № 11-ФКЗ) // СЗ РФ. 2014. № 31. Ст. 4398.

Для достижения указанной цели была предпринята попытка решить следующие задачи:

- изучить процесс возникновения коллективных трудовых споров;
- изучение и раскрытие основных понятий, причин, раскрытие сути правовой природы коллективных трудовых разногласий;
- выявить стороны и предмет трудовых коллективных споров;
- проанализировать сроки и порядок разрешения и рассмотрения коллективных трудовых споров;
- проанализировать процесс разрешения разногласий коллективных трудовых в суде;
- показать пути совершенствования разрешения коллективных трудовых споров.

Объект исследования – общественные отношения, складываемые в процессе трудовой деятельности людей и спорами, возникающими в процессе этой деятельности, регулируемые трудовыми нормами действующего законодательства.

Предмет – анализ коллективных трудовых споров, которые носят коллективный характер. Характеристика его видов, раскрытие основных понятий, порядок разрешения данных споров.

Степень научной разработанности. Тема выпускной квалификационной работы носит комплексный анализ норм трудового права.

Методологическую основу работы составляют различные методы, как общенаучные, так и специальные методы научного познания. Такие как: диалектический, исторический, метод системного анализа, сравнительно-правовой, формально-юридический, статистический методы.

Теоретическую основу работы составляют труды российских ученых в области трудового права.

Правовая основа работы сформирована на основе Всеобщей Декларации Прав Человека³, Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации, постановления и определения Верховного суда РФ, Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях, постановления Правительства РФ и иные нормативные правовые акты, материалы практики судебной, содержащие нормы трудового права.

Эмпирическую основу работы составили материалы периодической печати, социологических исследований, статистические данные, размещенные в сети Интернет по теме выпускной квалификационной работы.

Практическая значимость работы - она является комплексным исследованием охраны коллективных трудовых прав граждан, теоретических и практических проблем в анализе и изучении разнообразных правовых форм и способов охраны, предусмотренных в области труда законодательством России, в соответствии с которым разработаны предложения совершенствования законодательства в области охраны трудовых прав граждан.

Структура выпускной квалификационной работы обусловлена ее содержанием и состоит из введения, двух глав, заключения, библиографического списка.

Бакалаврская работа состоит из двух глав:

Глава 1 « Общие основания правового регулирования коллективных трудовых споров».

Глава 2 «Порядок разрешения коллективных трудовых споров».

³ Всеобщая декларация прав человека (принята Генеральной Ассамблеей ООН 10.12.1948) // "Российская газета", N 67, 05.04.1995.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ В науке трудового права существует несколько вариантов понятий коллективного трудового спора. Стоит отметить, что трудовой спор может быть как индивидуальным, так и коллективным. Основное понятие установлено законодателем в ст. 398 ТК РФ.

Коллективный трудовой спор - неурегулированные разногласия между работниками (их представителями) и работодателями (их представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии локальных нормативных актов⁴.

Следует отметить, что разногласия могут так же возникать по поводу охраны труда, нарушение этих требований работодателем влечет уголовную ответственность предусмотренную статьей 143 УК РФ⁵.

Помимо этого существует ряд определений, используемых в дисциплине и науке трудового права.

Трудовые споры – это поступившие на разрешение органа юрисдикции какие-либо разногласия сторон трудового права в сфере трудового законодательства или для установления новых условий труда в партнерском порядке⁶.

Это понятие указывает на отличие трудовых споров от разногласий, которые решаются непосредственно спорящими сторонами, и показывает, что трудовые споры возникают не только из трудовых правоотношений, но

⁴ Трудовой Кодекс Российской Федерации: Федеральный закон от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 03.07.2016) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2017) // СЗ РФ. 2002. N 1. ст. 3; СЗ РФ, 2016. N 27 (часть I) ст. 4205.

⁵ Уголовный кодекс Российской Федерации: Федеральный закон от 13.06.1996 N 63-ФЗ (ред. от 17.04.2017) // СЗ РФ, 17.06.1996, N 25, ст. 2954.; СЗ РФ №15 2017 г. (Части I-VII), ст. 2135.

⁶ Толкунова В.Н. Трудовое право. Курс лекций // М.: 000 "ТК Велби" 2014г, с. 262.

так же из смежных и связанных с ним правоотношений, и правоотношений организационного и управленческого характера.

Трудовые споры — это споры из правоотношений сферы действия трудового законодательства. Ранее действующий федеральный закон от 23 ноября 1995 г. «О порядке разрешения коллективных трудовых споров»⁷ в своем названии предусматривал трудовые споры, порядок разрешения которых устанавливался ими для защиты индивидуальных или коллективных трудовых прав. Помимо этого в названии главы 60 трудового кодекса так же предусматриваются рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров.

Трудовой спор — это спор о реализации права, предусмотренного трудовым законодательством, коллективными и другими договорами о труде или об установлении нового трудового субъективного или коллективного права (споры не предусматривающие подачу иска)⁸.

Коллективный трудовой спор начинается с того момента (конкретный день), когда работодатель или его представитель сообщит об отклонении части или полностью требований работников и/или их представителей, либо если решение об отклонении или удовлетворении требований не будет предоставлено в установленный законом срок. Так же моментом возникновения спора будет являться дата составления протокола о разногласиях в процессе коллективных переговоров.

Данные разногласия по установлению или выполнению коллективных договоров, соглашений о социально-трудовых отношениях — не являются трудовым спором, так как спорящие стороны эти разногласия могут устранить сами, в таком случае трудовой спор не возникнет. С другой стороны те разногласия, которые не удалось урегулировать, уже

⁷ О порядке разрешения коллективных трудовых споров в Российской Федерации: Федеральный Закон от 23.11.1995 N 175-ФЗ (ред. от 30.12.2001) // СЗ РФ, 27.11.1995, N 48, ст. 4557,.; СЗ РФ №46 2001 г, ст. 4307.

⁸Толкунова В.Н. Трудовое право. Курс лекций // М.: 000 "ТК Велби" 2014г, с. 264.

представляют коллективный трудовой спор работников с работодателем, для разрешения, которого необходима примирительная процедура.

Исходя из всех определений, на мой взгляд, можно выделить простое и универсальное определение. Так трудовым спором будут являться разногласия, возникшие по поводу условий труда между работниками и работодателем, в связи с отказом работодателя учесть интересы работников.

Предмет коллективного трудового спора – это права и законные интересы работников, которые объединены в трудовые коллективы. Как правило, эти права и интересы относятся к социальным, экономическим и прочим условиям труда и быта. Включают в себя нормирование оклада, размер отплаты труда, дополнительные бонусы, доплаты, надбавки, индексацию зарплаты, организацию труда, эффективность производства, безопасность условий труда, медицинское страхование, трудовой распорядок и многое другое.

Можно выделить несколько основных сторон коллективных трудовых споров.

Наиболее важными из них являются работники и работодатели, часто полномочия и отстаивание прав делегируется представителям работников и работодателей. Нередко интересы работников отстаивают профсоюзы. Работодатели, как правило, чаще всего при возникновении трудовых споров решают их через своих представителей, особенно если организация крупная, а работники в свою очередь не редко решают вопрос самостоятельно, реже прибегая к помощи представителей.

Представители работников — это органы профессиональных союзов и их объединений, которые обладают полномочиями на представительство исходя из своих уставов, органы общественной самодеятельности, образованные на собрании (конференции) работников организации, филиала, представительства и уполномоченные им.

Представители работодателей — руководители организаций или иные сотрудники, которые имеют полномочия на основании устава, чаще всего по

совместительству отвечающие за кадровый подбор, полномочные органы объединений работодателей, иные уполномоченные работодателями органы. Если же смотреть более детально, то непосредственно в названии «коллективные трудовые споры указывается, что субъектом, который ведет спор, является трудовой коллектив работников или объединение трудовых коллективов работников.

Представителями работодателей в таких коллективных трудовых спорах на уровне выше предприятия, организации являются полномочные органы соответствующих объединений работодателей и иные уполномоченные работодателями органы.

Профсоюзы имеют право участвовать в урегулировании коллективных трудовых споров, вправе организовывать и проводить забастовки, собрания, митинги, уличные шествия, демонстрации, пикетирования и прочие коллективные действия, использовать их в качестве средства защиты социальных и трудовых прав и интересов работников.

Я считаю профсоюзы наиболее важные субъекты трудовых споров, так как именно их вмешательств зачастую помогает решить спор в пользу работника и не допустить, в дальнейшем, ущемление прав трудящихся. Так же это единственная организация, которая независима от органов власти, что дает ей свободу действия и гибкость в принятии решений. Стоит отметить, что наличие профсоюза так же выгодно работодателю, так как данная организация помогает в регулировании отношений внутри коллектива трудящихся, ведет контроль безопасности труда, воспитывает в работнике преданность организации, контролирует дисциплину.

Профсоюзы и уполномоченные на то представители профсоюзов это главные органы, которые выступают в качестве представителей работников для отстаивания законных прав и интересов при разрешении коллективных трудовых споров. В статье 3 федерального закона «О профессиональных

союзах, их правах и гарантиях деятельности»⁹ указаны основные термины. Это такие термины как первичная профсоюзная организация, общероссийский профсоюз, общероссийское объединение профсоюзов, межрегиональный профсоюз, межрегиональное объединение (ассоциация) организаций профсоюзов, территориальное объединение (ассоциация) организаций профсоюзов, территориальная организация профсоюзов, профсоюзный орган и профсоюзный представитель.

Стоит отметить, что у тех представителей профсоюзов, кто ведет яростную борьбу за свои права, часто могут возникать проблемы с работодателем и дело может закончиться увольнением или же дисциплинарным выговором. Но это не самое страшное в отдельных случаях Дело доходит до того, что против профсоюзных активистов фабрикуют уголовные дела, а суды приговаривают их к реальным срокам.

История Валентина Урусова – трагический пример судьбы профсоюзного активиста. В июле 2008г. в г.Удачный на «АЛРОСА» был создан профсоюз. 3 сентября Валентин Урусов, лидер профсоюза, был арестован за «хранение наркотиков». 26 декабря 2008 года районный суд города Удачный приговорил Валентина Урусова к 6 годам лишения свободы. Товарищи Урусова не сомневаются, что наркотики были подброшены, а приговор носит заказной характер.

Виды коллективных трудовых споров можно разделить на две категории, по характеру спора, а так же правоотношения из-за которых возникает спор.¹⁰

По характеру спора разделяют:

- споры между работниками и работодателями из-за установленных условий труда или из-за изменений условий труда;

⁹ О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности: Федеральный закон от 12.01.1996 N 10-ФЗ (ред. от 03.07.2016) // СЗ РФ, 1996, N 3, ст. 148; СЗ РФ, 2016, N 27 (Часть I), ст. 4216.

¹⁰ Толкунова В.Н. Трудовое право. Курс лекций // М.: 000 "ТК Велби" 2014г, с. 289

- споры касательно заключения, изменения, внесения дополнений в коллективные договоры, а так же изменения в соглашениях касающихся вопросов труда и условий быта работников;

- споры, относящиеся к выполнению, законодательства (в частности ТК РФ), выполнению соглашений и коллективных договоров.

По правоотношениям, из которых вытекают коллективные трудовые споры, различают:

— спор из правоотношения трудового коллектива работников предприятия, учреждения, организации с работодателем (администрацией);

— спор из правоотношения профкома предприятия, учреждения, организации с работодателем (администрацией);

— споры широкой сферы из правоотношений социальных партнеров выше уровня учреждения, организации, предприятия. Так как согласно статье 2 ФЗ РФ «О коллективных договорах и соглашениях»¹¹ таких уровней соглашений выше предприятия, организации может быть четыре, то и коллективных трудовых споров выше уровня предприятия (организации) может быть четыре вида, т.е. возникающих из правоотношений соответствующих социально-партнерских уровней: Российской Федерации, субъекта Российской Федерации, отрасли и территории.

Из всего изложенного можно сделать вывод, что коллективные споры — это споры в сфере трудовых отношений, где сторонами будут выступать коллективы, объединения работников и работодатели, их объединения в лице соответствующих представителей в зависимости от уровня правоотношений: в организации, на предприятии, на федеральном, отраслевом, региональном, территориальном уровне.

¹¹ О коллективных договорах и соглашениях в Российской Федерации: Федеральный Закон от 11 марта 1992 г. N 2490-I (ред. от 29.06.2004) // РГ, N 98, 28.04.1992.; СЗ РФ № 18, ст. 2219.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ Итак, разрешение трудовых коллективных споров - это важный способ отстаивания работниками своих трудовых прав.

Коллективный трудовой спор - неурегулированные разногласия между работниками (их представителями) и работодателями (их представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии локальных нормативных актов. Следует отличать трудовой спор от разногласий, спор разрешается при участии соответствующего органа, а разногласия можно устранить в устном порядке, достаточно быстро.

Действующий сегодня механизм законного регулирования отношений, связанных с рассмотрением трудовых споров, малоэффективен и зачастую очень сильно затягивает трудовой спор, недооценка важности примирения сторон в процессе разрешения коллективного трудового спора сами по себе являются причинами порождения трудовых конфликтов. На мой взгляд, нужен более детально-регламентированный порядок разрешения трудовых разногласий, для того чтобы снизить вероятность перерастания таких разногласий в спор. Несмотря на то, что роль создания такого регламента отведена законодателю, судебную практику тоже следует учитывать.

Однако для судов не существует приоритетов в рассмотрении трудовых споров, они ограничиваются лишь формально-юридической стороной этих дел, их решение не направлены на решение вопросов создания эффективных механизмов предупреждения трудовых конфликтов, примирения работников и работодателей по спорным вопросам, правильного и оперативного их решения. Если же спор возник, то на мой взгляд, необходимо следующее.

При каждой крупной и средней организации, нужно создать постоянно действующую примирительную комиссию, так как она способствует более быстрому разрешению спора, а доведения дела до арбитража, потом забастовки и суда, затягивает процесс. Необходимо внести изменения в

трудовой кодекс и наделить решения трудовой комиссии большей юридической силой. По возможности такая комиссия могла бы взять на себя функции трудового арбитража, если в нее можно было бы призывать квалифицированных сотрудников из РОСТРУД, у которых имеется опыт разрешения трудовых споров в арбитраже.

Посредника как отдельный институт надо исключить, причин тому немало, он не знает ситуацию изнутри, может иметь любую профессию, что весьма некомпетентно. Если же необходимость в нем возникнет, то его можно пригласить заранее в примирительную комиссию.

Что касается трудового арбитража, то его функции можно передать трудовой комиссии при обязательном условии, что в нее будет призван представительно от специального органа власти.

Проведения забастовки, на мой взгляд, в наше время архаично, однако полностью запретить ее нельзя, так как это нарушит права и свободы граждан (работников), в частности статью 37 Конституции РФ. Но можно ужесточить условия и причины ее проведения таким образом, чтобы ее можно было провести при крайней необходимости.

Что касается разрешения коллективных трудовых споров в суде то, для более детального их разрешения необходим трудовой процессуальный кодекс.

В заключение проведенного комплексного анализа правового регламентирования коллективных трудовых разногласий, на мой взгляд, нужно идти по пути упрощения и ускорения процесса разрешения коллективных трудовых споров. При этом законодательство должно быть больше ориентировано на защиту прав работников.