

## СОДЕРЖАНИЕ

### ВВЕДЕНИЕ

## ГЛАВА 1. ПРАВО НА ЗАБАСТОВКУ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

### 1.1 Понятие и виды забастовок

### 1.2 Конституционное право на забастовку и его реализация

### 1.3 Порядок объявления забастовки, орган, возглавляющий забастовку

### 1.4 Гарантии и правовое положение работников в связи с проведением забастовки

### 1.5 Признание забастовки незаконной. Ответственность работников за незаконные забастовки

## Глава 2. РЕАЛИЗАЦИЯ ПРАВА НА ЗАБАСТОВКУ В ГО ПЕРВОУРАЛЬСК

### ЗАКЛЮЧЕНИЕ

### БИБЛИОГРАФИЯ

### ПРИЛОЖЕНИЕ

### ВВЕДЕНИЕ

Российская Федерация является социальным и правовым государством, действующее законодательство закрепило право граждан на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных законами способов их разрешения, включая право на забастовку. Действующее трудовое законодательство развивает конституционные положения и создает правовой механизм для разрешения возникающих трудовых споров - индивидуальных и коллективных.

Очень часто возникают ситуации, когда интересы работодателя и нанимаемого им работника не совпадают, поэтому возможно столкновение этих интересов на любой стадии трудового правоотношения. До тех пор пока работник и работодатель выступают в трудовых отношениях, в которых присутствует статусные «перевес» на стороне работодателя, будет существовать опасность использования этого неравенства в ущерб правам работника. Необходимость в такой защите обусловлена тем, что, как подчеркивается в ряде конвенций МОТ, работник является наиболее слабо защищенной стороной трудовых отношений, в связи с чем, нуждается в защите государства и общества от произвола работодателя.

Забастовка или стачка -- коллективное организованное прекращение работы в организации или предприятии с целью добиться от работодателя или правительства выполнения каких-либо требований; один из способов разрешения трудовых споров.

Наиболее распространенными причинами забастовок являются следующие: несвоевременная выплата заработной платы, требования повышения заработной платы, требования по порядку начисления заработной платы, невыполнение условий коллективного договора, массовые сокращения работников и др.

Забастовкой граждане добиваются для себя улучшение условий труда, при которой бастующие сопротивляются вводимым изменениям к худшему условий жизни и работы.

Актуальность настоящей работы обусловлена, с одной стороны, большим интересом к теме в современной науке, с другой стороны, ее недостаточной разработанностью. Рассмотрение вопросов связанных с данной тематикой носит как теоретическую, так

и практическую значимость.

Целью курсовой работы является анализ теоретических и практических проблем права на забастовку в Российской Федерации.

Данная цель тесно связана и реализуется через решение следующих задач:

1. Изучить понятие и виды забастовок;
2. Исследовать порядок реализации конституционного права на забастовку в Российской Федерации;
3. Выявить установленные законодательством ограничения и запреты на проведение забастовок в Российской Федерации;
4. Изучит правовое положение работников и их гарантии на проведение забастовки в Российской Федерации;
5. Выявить незаконные признание забастовок и ответственность работников в Российской Федерации;
6. Изучить реализацию права на забастовку в городе Первоуральск.

## ГЛАВА 1. ПРАВО НА ЗАБОСТОВКУ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

### работник забастовка ответственность

#### 1.1 Понятие и виды забастовок

Понятие «забастовка», прочно вошедшее и в практику трудовых отношений, и в теорию трудового права, неразрывно связано с процедурами урегулирования трудовых споров об установлении условий труда. Идеологическое обоснование допустимости забастовок базируется на признании их в качестве средства, призванного уравновесить положение сторон конфликта путем предоставления более «слабой» стороне трудовых отношений особых возможностей во взаимоотношениях с работодателем. Право на забастовку рассматривается международными организациями как часть права на коллективные переговоры, а в совокупности с ним как часть права на объединение.

Конституция Российской Федерации (ч. 4 ст. 37) признает, что каждый имеет право на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных федеральным законодательством процедур, включая право на забастовку, т.е. рассматривает право на забастовку как часть права на трудовые споры.

В юридической литературе дореволюционных лет использовалось не только понятие «забастовка», но и понятие «стачка». Впрочем, законодательство того периода употребляло именно последний термин. Это употребление только одного термина и отсутствие сколь-либо серьезных мнений об их различии позволяет сделать вывод о фактическом регулировании одного и того же социального явления, именуемого различными понятиями.

Ни у кого из специалистов, изучавших проблемы забастовок, не вызывало сомнений, что забастовкой является прекращение исполнения наемными работниками своих обязанностей по заключенному трудовому договору. Забастовка всегда рассматривалась как коллективные действия работников. В частности, Н.Н. Полянский указывал, что «забастовка представляет собой одно из средств, которыми располагают работники для защиты своих коллективных, а не индивидуальных

интересов». А Ф. Фабрициус полагает право на забастовку как право индивидуальное, которое может быть реализовано только коллективно.

По мнению Сафонова В.А. говорить об индивидуальном характере права на забастовку можно в двух аспектах: во-первых, как об индивидуальном решении каждого работника относительно своего участия или неучастия в забастовке и, во-вторых, как о праве конкретного работника на проведение забастовки в ходе урегулирования индивидуального трудового спора об установлении условий труда. Каждый работник самостоятельно принимает решение о своем участии или неучастии в забастовке. Реализация же права в коллективных действиях возможна только через объединения работников, являющиеся субъектами коллективного трудового спора об установлении условий труда. При этом за каждым работником должно оставаться право определить, будет ли он участвовать в забастовке. В юридической литературе выделяют узкий и широкий подход к определению понятия забастовки. Под забастовкой в узком смысле понимают временное приостановление работником своей работы. В широком смысле в определение забастовки включаются также иные действия работников, осуществляемые с той же целью и нарушающие нормальную работу предприятия.

Согласно статье 398 ТК РФ, забастовка - временный добровольный отказ работников от исполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) в целях разрешения коллективного трудового спора.

Исходя из данного определения, можно выделить два основных признака, характеризующих забастовку: временный добровольный отказ работников от исполнения трудовых обязанностей; цель - разрешение коллективного трудового спора.

Наиболее распространенными причинами забастовок являются следующие: несвоевременная выплата заработной платы, требования повышения заработной платы, требования по порядку начисления заработной платы, невыполнение условий коллективного договора, массовые сокращения работников и др. Забастовка - прежде всего форма экономического давления на работодателя в целях благоприятного для работников разрешения трудового конфликта; она служит крайним средством такого разрешения. Забастовка сопровождается значительным экономическим ущербом для работодателя и связана с материальными лишениями бастующих.

Важным и основным условием для применения забастовки и признания ее законной является строгое соблюдение установленных трудовым законодательством процедур.

Работники имеют право как участвовать, так и не участвовать в готовящейся забастовке. Никто не может быть принужден к участию или отказу от участия в забастовке. Лица, принуждающие работников к участию или отказу от участия в забастовке, несут дисциплинарную, административную, уголовную ответственность (статья 409 ТК РФ).

## 1.2 Конституционное право на забастовку и его реализация

Забастовка относится к категории защитных механизмов, действующих при

нарушении прав человека. Закрепив право на забастовку, российская Конституция по образцу общепризнанных норм международного права предоставляет возможность каждому работнику воспользоваться ею при разрешении трудового спора.

Трудовой кодекс России определяет трудовой спор как неурегулированные разногласия между работодателем и работником (работниками) по вопросам применения, установления и изменения условий труда, исполнения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, коллективных договоров и соглашений. Забастовка есть временный добровольный отказ работников от исполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) в целях разрешения коллективного спора (ст. 398 ТК РФ).

Неурегулированные разногласия, как правило, предшествуют трудовому спору, который протекает в рамках установленной процедуры, определяемой трудовым законодательством. Наличие трудового спора свидетельствует о том, что попытка сторон, наделенных правом проводить примирительные процедуры, не удалась, и трудовой спор сменяет этап рассмотрения разногласий. Естественно, если работодатель соглашается с выдвинутыми работниками требованиями и удовлетворяет их, то разногласия этим заканчиваются и трудовой спор не возникает. При отклонении выдвинутых работниками требований полностью или частично работодатель обязан изложить свою позицию в письменном виде.

Днем начала коллективного трудового спора является день сообщения решения работодателя (его представителя) об отклонении всех или части требований работников (их представителей) или несообщение работодателем (его представителем) своего решения. Если примирительные процедуры не привели к разрешению коллективного трудового спора, а также в случае отклонения работодателем (его представителем) претензий работников (их представителей), последние имеют право приступить к организации забастовки (ст. 409 ТК РФ).

Нормы ТК РФ не полностью отразили право работника на забастовку, провозглашенную в Конституции РФ и международных актах, например Конвенции МОТ № 87 (ст. 3), Международном пакте об экономических, социальных и культурных правах (ст. 8), Европейской социальной хартии (ст. 6) и др. Комитет экспертов по применению конвенций и рекомендаций МОТ неоднократно выносил рекомендации о приведении положений законодательства Российской Федерации в части требований к объявлению и проведению забастовок в соответствии с Конвенцией МОТ № 87 «О свободе объединения и защите права на организацию» (1948 г.), ратифицированной СССР еще в 1956 г. и имеющей основополагающее значение для утверждения цивилизованных форм трудовых отношений.

Федеральный закон от 30 июня 2006 г. № 90-ФЗ внес определенные коррективы в правовой механизм регулирования коллективных трудовых споров. Однако они не могли решить главную проблему - снятие формальных препятствий на пути организации и проведения забастовки. Некоторые изменения даже усилили требования по процедурным вопросам к организаторам забастовки. Так, статья 410 ТК РФ была дополнена требованием, что в случае, когда забастовка не была начата в срок, определенный решением об объявлении забастовки, дальнейшее разрешение

коллективного трудового спора осуществляется в порядке, предусмотренном статьей 401 Кодекса, т.е. организаторы забастовки возвращаются на исходную позицию - к повторной длительной примирительной процедуре. Как известно, примирительные процедуры при разрешении коллективного трудового спора предусматривают последовательное прохождение нескольких этапов: рассмотрение спора примирительной комиссией; проведение переговоров с участием посредника; рассмотрение спора в трудовом арбитраже.

Объявление забастовки без учета споров, процедур и требований, определенных действующим законодательством, делает ее незаконной. Незаконной она признается также при обстоятельствах, ограничивающих или исключающих возможность ее проведения (ст. 413 ТК РФ).

Наука трудового права до сих пор культивирует идею недопущения забастовок в принципе, предусматривая излишнюю юридикацию отношений, связанных с их организацией и проведением. Статьи ТК РФ сформулированы так, что инициаторов забастовок всегда подстерегают опасения признания ее незаконной компетентными органами или судом. Поэтому естественной реакцией наемных работников на действующий правовой механизм организации и проведения забастовок становятся получающие широкое распространение голодовки, перекрытия дорог, массовые увольнения и другие формы протеста, уже выходящие за рамки цивилизованного разрешения трудового спора, наносящие ущерб экономическому и общественному развитию страны.

В условиях существующего негативного отношения к забастовке как способу разрешения трудовых споров законодатель не учитывает динамику развития социально-трудовых отношений, характерных для рыночной экономики, не всегда способен предусмотреть направления развития взаимных интересов сторон трудового договора, новых требований трудовых коллективов к своим работодателям с учетом реально существующих, постоянно меняющихся негативных явлений: роста цен, инфляции, коррумпированности чиновников и проч. В то же время выздоровление отечественной экономики, относительный рост производства и доходов населения способствуют росту притязаний наемных работников к своим работодателям: они стали требовать не только своевременной выплаты заработной платы, как в недавнем прошлом, но и повышения, улучшения условий труда, создания более благоприятной обстановки на работе; критически оценивать устаревшие нормы и правила по организации труда.

Юридически признавая право на забастовку, законодатель еще не выработал стратегическую линию, основанную на ясном, недвусмысленном понимании роли забастовки в регулировании социально-трудовых и экономических отношений участников, ее места в производственной и общественной жизни людей. До сих пор теоретически не исследованы возможности забастовок обеспечивать достижение цели в трудовом споре, если иные экономико-правовые решения и способы не дают эффекта, а работодатель откровенно игнорирует трудовые права и социально-бытовые интересы работников.

Следует вернуться к пониманию содержания текста части 4 ст. 37 Конституции РФ,

где исходное право на забастовку сформулировано так: «Признается право на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных федеральным законом способов их разрешения, включая право на забастовку». Это конституционное положение Трудовой кодекс РФ «поправил», включив его в один из основных принципов правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений таким образом, что право на забастовку оказалось оторванным от участников индивидуального трудового спора: "обеспечение права на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, а также права на забастовку в порядке, установленном настоящим Кодексом и иными федеральными законами» (ст. 2).

В литературе уже подвергалась критике трактовка права на забастовку как чисто коллективного права, реализуемого профсоюзами или трудовыми коллективами, которая не учитывает современную концепцию права на забастовку как права личности, как индивидуального права каждого отдельного работника самому решать вопрос о выборе способа воздействия на работодателя, включая приостановку работы. Именно такого мнения придерживается Комитет по свободе объединения Административного совета МОТ, считая право на забастовку одним из основных средств, с помощью которых трудящиеся или организации могут защищать свои экономические и социальные интересы.

Реализацию права на забастовку через индивидуальные действия работника не следует понимать только в буквальном смысле. К ней можно отнести трудовые споры отдельных групп работников, бригад, сотрудников отделов и служб организаций, узких специалистов, не связанных своими интересами с волей всего коллектива работников организации и предъявляющих требования к работодателю, отличные от коллективных. Комитет экспертов Международной организации труда, определяя забастовку как временное совместное оставление работы наемными работниками для достижения определенных целей, допускает участие в ней «группы лиц, принявших решение не работать, с тем чтобы их требования были удовлетворены». Практика также свидетельствует, что к забастовке часто склоняются небольшие группы работников, не добившиеся результатов в трудовом споре с работодателем, отстаивая индивидуальные (групповые) интересы и права. На 93-й сессии Международной конфедерации труда (2005 г.), где рассматривалась концепция достойного труда, отмечалась необходимость повышения значимости индивидуальных факторов труда и их защиты. Уже сегодня новые формы организации труда предусматривают модификацию, а не только применение норм, регламентирующих трудовую функцию отдельного работника (группы работников) с выдвиганием и отстаиванием новых условий труда на рабочих местах с учетом как индивидуальных, так и групповых интересов. А передовой зарубежный и отечественный опыт управления персоналом убеждает, что основой современной организации труда в условиях развивающихся информационных и телекоммуникационных технологий являются комплексные самоуправляемые группы работников, труд которых базируется на следующих принципах:

- небольшое количество людей, принадлежащих к различным сферам

функциональной деятельности;

- ориентация группы на единую цель и общие подходы к ее реализации;
- автономность деятельности и самостоятельность принятия решения;
- замена жестких вертикальных связей бюрократического типа гибкими горизонтальными связями на основе самоуправления;
- групповая мотивация с гибкой системой стимулирования.

Прямое и косвенное ограничение права на забастовку, чрезмерная формализация вопросов ее разрешения и проведения на руку работодателям, безнаказанно ущемляющим трудовые права и интересы работников, легко добивающимся признания забастовки незаконной. Желаемые поправки в Трудовой кодекс РФ должны создать такую ситуацию, чтобы российский работодатель (собственник), систематически недоплачивающий работникам, игнорирующий правила по охране труда, экономящий на финансировании социально-бытовых мероприятий, постоянно находился в полосе «риска забастовки». Таким образом, скрытые конфликты и вредные формы протеста работников приобретут открытый, организованный и регулируемый характер, а забастовка станет доступным и эффективным средством разрешения трудовых споров.

1.3 Порядок объявления забастовки, орган, возглавляющий забастовку

Статья 410. Объявление забастовки. (Трудовой Кодекс. РФ)

1. Решение об объявлении забастовки принимается не представителем работников, а непосредственно работниками. Для этого необходимо создать собрание либо конференцию работников. Надо подчеркнуть, что ТК предоставляет право принять решение об объявлении забастовки трудовому коллективу индивидуального предпринимателя, организации в целом или ее обособленных структурных подразделений. Таким образом, возникновение коллективного трудового спора тесно увязывается с осуществлением коллективно-договорного регулирования. Объявление забастовки работниками цеха, отдела, бригады и т.п. надо признать неправомерным.

2. Решение об объявлении забастовки вправе принять профсоюз (объединение профсоюзов). Это правило установлено для разрешения коллективных трудовых споров, которые возникают при заключении соглашений.

Порядок объявления забастовки профессиональными союзами и их объединениями не определен, т.е. они не связаны жесткими требованиями закона и вправе принять решение в том порядке, который установлен их уставами. Однако участие в забастовке работников конкретных организаций или индивидуальных предпринимателей определяется их решением.

В том случае, когда забастовка объявлена профессиональным союзом, например при возникновении разногласий на стадии заключения отраслевого соглашения, работники конкретных работодателей, участвующих в коллективных переговорах, принимают решение не об объявлении забастовки, а об участии в ней. Это принципиальное положение освобождает работников от соблюдения правила об обязательности проведения предварительных примирительных процедур. Внесение указанного изменения имеет исключительно важное значение, поскольку

ликвидирует существовавший продолжительное время правовой пробел.

3. Решение об объявлении забастовки и об участии в забастовке, объявленной профсоюзом, принимается с соблюдением единой процедуры на общем собрании или конференции работников.

Собрание (конференция) созывается представительным органом, ранее уполномоченным работниками на разрешение коллективного трудового спора. На практике им может быть представительный орган: участвующий в коллективных переговорах (если спор возникает на стадии заключения коллективного договора, соглашения); заключивший коллективный договор, соглашение (если спор возникает по поводу невыполнения условий договорных актов); действующий у работодателя и выдвинувший требования по поводу установления или изменения условий труда (вне связи с коллективно-договорным регулированием) либо учета мнения при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

4. Представительный орган работников, участвующий в разрешении коллективного трудового спора (уполномоченный работниками на разрешение коллективного трудового спора), вправе выбрать способ объявления забастовки - собрание или конференцию.

5. Собрание (конференция) работников принимает решение об объявлении забастовки (участии в забастовке, объявленной профсоюзом) и об основных условиях ее проведения (дате и времени начала забастовки, ее продолжительности и т.д.). Ни представительные органы работников, ни специально созданный орган, возглавляющий забастовку, не должны определять условия проведения забастовки. На это, в частности, указала Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда РФ (дело N 78-Г97-13), толкуя аналогичную норму ранее действовавшего законодательства.

6. Собрание работников считается правомочным, если на нем присутствовало не менее половины общего числа работников. Иные критерии правомочности установлены для конференции: она является правомочной в случае присутствия 2/3 делегатов конференции.

Решение об объявлении забастовки (участии в забастовке, объявленной профсоюзом) может быть принято, если за него проголосовала половина присутствующих на собрании (конференции).

Решение оформляется в письменной форме.

7. На работодателя возлагается обязанность оказать представительному органу работников содействие в проведении собрания (конференции): предоставить помещение, необходимые средства оргтехники и т.п. По соглашению сторон работодатель может освободить работников от работы на время проведения собрания (конференции) и т.п. Должностные лица организации не могут препятствовать проведению собрания (конференции), в т.ч. запретить нахождение в помещениях организации во внерабочее время, если это связано с участием в работе собрания (конференции).

8. Если в связи с особым характером организации труда проведение собрания



(конференции) невозможно, представительный орган вправе воспользоваться иным способом утверждения своего решения об объявлении забастовки - собрать подписи более половины работников индивидуального предпринимателя, организации или обособленного структурного подразделения.

Такая форма объявления забастовки может использоваться в исключительных случаях, например при объявлении забастовки работниками с разъездным характером работы, работниками транспортных предприятий, работающими вахтовым методом.

9. Специальные правила действуют при объявлении предупредительной забастовки.

Предупредительная забастовка представляет собой особую акцию, демонстрирующую готовность работников добиться удовлетворения своих требований. Она может быть объявлена в ходе проведения примирительных процедур, но не ранее чем после 5 календарных дней работы примирительной комиссии. Прибегнуть к такой забастовке можно лишь один раз за все время рассмотрения коллективного трудового спора. При этом ее продолжительность не должна превышать одного часа.

Представительный орган работников предупреждает работодателя о проведении предупредительной забастовки в письменной форме не позднее чем за 3 рабочих дня до ее начала.

Предупредительная забастовка может быть признана незаконной по основаниям, предусмотренным ст. 413 ТК.

В связи с тем, что комментируемая статья устанавливает специальный режим предупредительной забастовки, надо полагать, что для ее объявления не надо созывать общее собрание (конференцию); достаточно решения представительного органа работников.

10. Часть 8 комментируемой статьи предусматривает письменное предупреждение работодателя о предстоящей забастовке. Это необходимо для того, чтобы уменьшить неблагоприятные (экономические, финансовые, коммерческие, социальные) последствия забастовки.

11. Работодатель может быть извещен о предстоящей забастовке путем передачи копии решения об объявлении забастовки. Комментируемая статья предусматривает перечень сведений, обязательных для включения в решение. К их числу относится описание предмета спора, т.е. разногласий сторон, являющихся основанием для проведения забастовки. Следует отметить, что на этапе объявления забастовки требования работников нельзя изменить или дополнить. Это лишь те разногласия, по поводу которых стороны не пришли к соглашению в ходе примирительных процедур.

В решении указываются также дата и время начала забастовки, ее продолжительность. Практика показывает, что обычная продолжительность забастовки составляет 5 - 10 дней, хотя некоторые забастовки длятся дольше. В решении об объявлении забастовки определяется предполагаемое количество участников. Поскольку участие в забастовке является добровольным, работники, даже проголосовавшие за ее объявление, могут отказаться от участия в ней.

В решении указываются наименование органа, возглавляющего забастовку, и его состав. Это важно для определения ответственных лиц по участию в примирительных процедурах в период проведения забастовки по соглашению относительно минимума необходимых работ (услуг), выполнения иных обязанностей, предусмотренных ст. 412 ТК.

12. Федеральный закон от 30 июня 2006 г. N 90-ФЗ ввел важное правило, дополняющее процедуру проведения забастовки: она не может быть начата позднее 2 месяцев со дня принятия решения о ее объявлении. Это своего рода гарантия от злоупотребления работниками своими правами. Если установленное требование не выполняется, забастовка может быть признана незаконной (см. коммент. к ст. 413). Работники, пропустившие 2-месячный срок, должны вернуться к примирительным процедурам. Часть 11 ст. 410 не содержит указаний относительно вида примирительной процедуры, которая должна быть использована в данном случае, поэтому можно рекомендовать решать этот вопрос по соглашению сторон спора, отдав предпочтение тем процедурам, которые не использовались до объявления забастовки.

13. Работодатель предупреждает о предстоящей забастовке государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров. Предупреждение необходимо для того, чтобы соответствующий государственный орган имел возможность своевременно оказать сторонам содействие в организации примирительных процедур.

Статья 411. Орган, возглавляющий забастовку. (Трудовой Кодекс. РФ)

1. Забастовку возглавляет представительный орган работников, уполномоченный работниками на разрешение коллективного трудового спора (см. коммент. к ст. 410). Этот орган осуществляет руководство участвующими в забастовке и выполняет обязанности, предусмотренные ст. 412 ТК.

2. Орган, возглавляющий забастовку, обладает широким кругом полномочий для продолжения поиска взаимоприемлемого решения коллективного трудового спора. Он может созывать собрания (конференции) работников для принятия принципиальных решений, например о досрочном прекращении забастовки, об организации выполнения минимума необходимых работ (услуг).

3. Орган, возглавляющий забастовку, вправе получать от работодателя информацию по вопросам, затрагивающим интересы работников, прежде всего, касающимся предмета коллективного трудового спора. Закон не предусматривает перечня сведений, которые должны предоставляться работникам в ходе проведения забастовки. Характер и объем информации определяются по соглашению сторон заранее (например, в коллективном договоре) или в процессе разрешения коллективного трудового спора (см. коммент. к ст. ст. 37, 53).

4. Орган, возглавляющий забастовку, имеет право привлекать для участия в рассмотрении спора специалистов, которые дают объяснения и готовят заключения по спорным экономическим, финансовым, техническим и другим вопросам. Оплата их труда производится этим же органом. Трудовой кодекс не возлагает на работодателя обязанности нести дополнительные расходы, в т.ч. по оплате таких

специалистов.

5. Орган, возглавляющий забастовку, своим решением может приостановить забастовку, например для выполнения общественно необходимых работ или в связи с тем, что удалось достигнуть определенных соглашений с работодателем. Специальные условия, которые должны служить основанием такой приостановки, ТК не предусмотрены. Следовательно, в зависимости от конкретных обстоятельств орган, возглавляющий забастовку, принимает решение по собственному выбору. Приостановку не следует отождествлять с прекращением забастовки. Это временная мера, используемая, как правило, с заранее определенным сроком. Истечение срока связывается с установленной календарной датой или каким-либо событием. Возможность возобновления забастовки не связана с какими-либо условиями. Представитель работников должен лишь предупредить о возобновлении забастовки работодателя и соответствующий государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров не позднее чем за 3 рабочих дня.

1.4 Гарантии и правовое положение работников в связи с проведением забастовки  
Статья 414. Гарантии и правовое положение работников в связи с проведением забастовки, (Трудовой Кодекс. РФ).

1. Участие работника в забастовке, т.е. отказ от выполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) в целях разрешения коллективного трудового спора, является правомерным действием и не может рассматриваться как нарушение трудовой дисциплины. Тем более забастовочные действия не должны служить основанием увольнения.

Признание права на забастовку предполагает предоставление трудящимся таких гарантий, которые обеспечили бы уменьшение неблагоприятных последствий в связи с реализацией данного права. Это в первую очередь обеспечение стабильности трудовых отношений.

Трудовой кодекс запрещает дискриминацию в сфере трудовых отношений, жестко ограничивает возможности работодателя расторгнуть трудовой договор по своей инициативе.

2. Работники, участвующие в забастовке, реализуют предусмотренное Конституцией РФ право, поэтому забастовочные действия не являются основанием для привлечения к дисциплинарной ответственности. Запрещение применять к бастующим дисциплинарные санкции является одной из важнейших гарантий, установленных для работников в связи с коллективным трудовым спором и забастовкой. Однако это правило не относится к случаям нарушения обязанности прекратить незаконную забастовку или воздержаться от ее проведения (см. коммент. к ст. 417).

3. Трудовые отношения в период забастовки продолжают, за работниками сохраняются место работы и должность. Но в этот период работники отказываются от выполнения своих трудовых обязанностей, а работодатель, соответственно, освобождается от обязанности выплачивать заработную плату. Это общее правило. Во время забастовки оплачивается лишь труд работников, занятых выполнением обязательного минимума работ (услуг), и работников, не участвующих в забастовке.

4. По соглашению сторон коллективного трудового спора работникам, участвующим в забастовке, могут быть установлены компенсационные выплаты. В этом случае работодатель добровольно принимает на себя дополнительные по сравнению с государственными гарантиями обязательства.

Законодатель предусматривает возможность закрепления такого рода договоренности в коллективном договоре (соглашении) или соглашении, достигнутом в ходе разрешения коллективного трудового спора.

5. Комментируемая статья предусматривает гарантии не только для бастующих, но и для работников, которые в связи с забастовкой не имеют возможности выполнять свою работу и сохранить заработок в полном размере.

Указанная ситуация квалифицируется как простой не по вине работника.

Работодатель вправе переводить работников, не участвующих в забастовке, на другую работу с соблюдением правил ст. 72.2 ТК.

В том случае, когда перевод невозможен, время простоя работника, не желающего участвовать в забастовке, оплачивается не ниже 2/3 тарифной ставки (должностного оклада) работника (ст. 157 ТК).

1.5 Признание забастовки незаконной. Ответственность работников за незаконные забастовки

Статья 413. Незаконные забастовки, (Трудовой Кодекс. РФ).

1. Основания признать забастовку незаконной, предусмотренные ч. 1 комментируемой статьи, основаны на положениях ст. 55 Конституции РФ, допускающей ограничение прав и свобод человека и гражданина федеральным законом в той мере, в какой это необходимо в целях защиты основ конституционного строя, нравственности, здоровья, прав и законных интересов других лиц, обеспечения обороны страны и безопасности государства.

2. Ограничения реализации права работников на забастовку установлены, во-первых, для работников всех организаций в особых условиях (военное или чрезвычайное положение), во-вторых, для работников организаций, прямо связанных с обеспечением обороны страны, безопасности государства и населения, в-третьих, для работников в организациях, непосредственно связанных с обеспечением жизнедеятельности населения, если проведение забастовки создает угрозу обороне страны и безопасности государства, жизни и здоровью людей.

3. Первое ограничение установлено по единственному критерию - существование указанных в законе условий. Оно распространяется на работников любых организаций. Например, в условиях чрезвычайного положения действует ст. 11 Закона о чрезвычайном положении.

В соответствии с указанной нормой на период действия чрезвычайного положения в качестве одного из временных ограничений может быть запрещено забастовок и иных способов приостановления или прекращения деятельности организаций, а также запрет или ограничение проведения собраний, митингов и демонстраций, шествий и пикетирования. Эти ограничения предусматриваются указом Президента РФ о введении чрезвычайного положения.

4. В организациях, непосредственно связанных с обеспечением жизнедеятельности

населения, забастовки запрещаются лишь в том случае, когда они создают угрозу конституционно значимым общественным интересам.

Используя конституционную формулировку, ТК устанавливает два критерия для запрещения забастовок (признания их незаконными): а) принадлежность к определенной категории работников; б) создание забастовкой угрозы обороне страны и безопасности государства, жизни и здоровью людей. Указанные критерии применяются одновременно.

Такой подход обеспечивает необходимое согласование между защитой профессиональных интересов, которая осуществляется с помощью забастовки, и соблюдением общественных интересов.

5. Федеральные законы могут ограничивать право на забастовку. Однако введение ограничений возможно лишь при строгом соблюдении Конституции РФ.

Как отметил Конституционный Суд РФ в Постановлении от 17 мая 1995 г. N 5-П "По делу о проверке конституционности статьи 12 Закона СССР от 9 октября 1989 года "О порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов)" (в ред. от 20 мая 1991 г.) в части, запрещающей проведение забастовок работниками гражданской авиации, в связи с жалобой Профсоюза летного состава Российской Федерации" (СЗ РФ. 1995. N 21. Ст. 1976), ограничение права на забастовку не противоречит общепризнанным принципам и нормам международного права. Исходя из положений Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах запрет права на забастовку допустим в отношении лиц, входящих в состав вооруженных сил, полиции и администрации государства (ч. 2 ст. 8), а в отношении других лиц ограничения возможны, если они необходимы в демократическом обществе в интересах государственной безопасности или общественного порядка или для ограждения прав и свобод других лиц (п. "с" ч. 1 ст. 8). При этом регламентация права на забастовку международно-правовыми актами о правах человека отнесена к сфере внутреннего законодательства. Но это законодательство не должно выходить за пределы допускаемых данными актами ограничений. Возможность ограничения права на забастовку отдельных категорий работников с учетом характера их деятельности и предлагаемых последствий прекращения ими работы прямо вытекает из положений ч. 3 ст. 17 Конституции РФ, предусматривающей, что осуществление прав и свобод человека и гражданина не должно нарушать права и свободы других лиц, а также ч. 3 ст. 55 Конституции РФ, в соответствии с которой права и свободы человека и гражданина могут быть ограничены федеральным законом только в той мере, в какой это необходимо в целях защиты основ конституционного строя, нравственности, здоровья, прав и законных интересов других лиц, обеспечения обороны страны и безопасности государства. Используя предусмотренное Конституцией РФ право, федеральный законодатель ввел некоторые ограничения права на забастовку. К ним относятся: запрещение прекращать исполнение должностных обязанностей в целях урегулирования служебного спора для государственных гражданских служащих (п. 15 ч. 1 ст. 17 Закона о государственной гражданской службе); недопустимость забастовок авиационного персонала гражданской авиации,

осуществляющего обслуживание (управление) воздушного движения (п. 1 ст. 52 ВК); недопустимость забастовок работников ядерных установок и пунктов хранения, если в результате их проведения может произойти нарушение работоспособности ядерной установки или пункта хранения, будет затруднено выполнение работниками ядерных установок или пунктов хранения своих служебных обязанностей либо будут иметь место иные угрозы безопасности населения, окружающей среды, здоровью, правам и законным интересам других лиц (ст. 39 Закона об использовании атомной энергии);

6. Не все ограничения, установленные федеральным законодательством, представляются абсолютно бесспорными с точки зрения применения конституционных принципов установления пределов прав и свобод человека. Так, МОТ признает возможным запретить участие в забастовках только тем государственным служащим, которые реализуют властные полномочия от имени государства. Конституция РФ, как уже отмечалось, допускает ограничение прав лишь: а) для защиты определенных социальных ценностей (основ конституционного строя и др.); б) в той мере, в какой это необходимо для обеспечения защиты этих ценностей. Тем не менее Закон о государственной гражданской службе запрещает участие в забастовках всем без исключения гражданским служащим, а Закон о муниципальной службе - всем муниципальным служащим.

7. Важнейшим и наиболее распространенным на практике основанием признания забастовки незаконной является нарушение процедур разрешения коллективного трудового спора. К их числу необходимо отнести:

нарушение сроков, предусмотренных ст. ст. 399 - 404, 410 ТК;

объявление забастовки без проведения примирительных процедур;

проведение забастовки без определения минимума необходимых работ (услуг) или с нарушением соглашения о минимуме;

объявление забастовки с нарушением порядка, предусмотренного ст. 410 ТК;

невыполнение требований ст. 412 ТК об обеспечении общественного порядка, сохранности имущества, продолжения работы машин и оборудования, остановка которых представляет непосредственную угрозу жизни и здоровью людей;

организация забастовки представителями работодателя (ч. 5 ст. 409 ТК) и др.

8. Забастовки, объявленные без прохождения примирительных процедур, признаются незаконными (Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 26 августа 2005 г. N 93-Г05-14 по кассационной жалобе представителя работников цеха технологического автотранспорта ЗАО "Серебро Магадана" Микая Б.В. на решение Магаданского областного суда от 24 июня 2005 г. по заявлению ЗАО "Серебро Магадана" о признании забастовки коллектива цеха технологического автотранспорта ЗАО "Серебро Магадана" 12 июня 2005 г. незаконной (БВС РФ. 2006. N 1)).

9. Дела о признании забастовок незаконными отнесены к компетенции верховных судов республик, краевых, областных судов, судов городов федерального значения, судов автономных областей и автономных округов. Они рассматриваются в порядке искового производства по заявлению работодателя или прокурора, который

выступает в защиту прав граждан и охраняемых законом интересов общества или государства (п. 3 ст. 35 Закона о прокуратуре).

10. Гражданско-процессуальное законодательство не предусматривает каких-либо особенностей рассмотрения дел о признании забастовок незаконными. Они рассматриваются в исковом порядке.

11. Решение суда доводится до сведения работников через орган, возглавляющий забастовку. Этот орган участвует в процессе рассмотрения дела о признании забастовки незаконной как представитель работников (ответчик), владеет информацией о совершаемых процессуальных действиях, представленных доказательствах и о принятом решении. Он обязан информировать работников о вынесенном судом решении немедленно (в день вынесения решения).

12. Признание забастовки незаконной влечет немедленное ее прекращение или отказ от проведения забастовки, если она была объявлена, но еще не начата. В такой ситуации коллективный трудовой спор должен разрешаться путем возобновления примирительных процедур. Возможно проведение собраний, митингов, демонстраций, пикетирования.

## ГЛАВА 2. РЕАЛИЗАЦИЯ ПРАВА НА ЗАБАСТОВКУ В ГО. ПЕРВОУРАЛЬСК

Забастовка в Первоуральском новотрубном заводе:

15 сентября в Первоуральске, Свердловская область. рабочие трубопрокатной установки Первоуральского новотрубного завода провели протестную акцию в виде «итальянской забастовки». Требования: улучшить условия работы и повысить заработную плату. С начала года на заводе начали снижать уровень заработной платы. Ущерб от акции составил 600 тысяч рублей.

По итогам встречи трудового коллектива с исполнительным директором ПНТЗ Меликом Мори, которая состоялась 18 сентября, рабочими было принято решение о продолжении "итальянской забастовки" бессрочно, до выполнения требований трудового коллектива. Инициатором акции стала профсоюзная организация ПНТЗ.

Забастовка новотрубников:

Рабочие первого цеха Новотрубного завода остаются у станка, однако от своих требований отказываться не намерены. Рабочие планируют добиться пересмотра тарифов оплаты труда.

Руководство предприятия отреагировало на ситуацию. В первом цехе провели собрание. Диалог был долгим, и, надеются рабочие, конструктивным.

Нагревальщики изложили на бумаге свои требования, список передали администрации предприятия. Во всяком случае, надежда на лучшее есть.

Руководители группы ЧТПЗ, куда входит Новотрубный, говорят, изменения будут, и рабочие от них только выиграют. Пересмотреть систему оплаты возможно, и это будет сделано в ближайшее время.

Если заработная плата вырастет, решится и кадровая проблема, убеждены рабочие первого цеха. Они за принятие в коллектив новых специалистов. Надеются, с ними солидарны и работодатели.

Свердловская прокуратура не подтверждает факт забастовки в Первоуральске.

Прокуратура Свердловской области начала проверку по факту сообщений в ряде СМИ

о забастовке на ООО Урал-леспром (г.Первоуральск). Как сообщили 3 марта корреспонденту ИА REGNUM в пресс-службе ведомства, в ходе проверки установлено, что акция протеста работниками предприятия не проводится, однако в феврале месяце на данном предприятии прокуратурой была выявлена задолженность по зарплате в размере нескольких миллионов рублей.

По результатам февральской проверки прокуратурой Первоуральска было возбуждено административное производство по ч.1 ст. 5.27 КоАП РФ (нарушение законодательства о труде и об охране труда) в отношении руководителя ООО "Урал-леспром", который 20 февраля 2009 года был оштрафован на 5 тысяч рублей.

Проверка продолжается, в прокуратуре готовы пойти на все меры для защиты прав сотрудников вплоть до направления материалов проверки в следственные органы для решения вопроса о возбуждении уголовного дела. Ситуация находится на контроле прокурора области Юрия Пономарева.

Напомним, ранее корреспонденту ИА REGNUM информацию о начале забастовки на заводе подтвердили на самом "Урал-леспроме" и в Федерации профсоюзов Свердловской области. Поводом для нее стали задержки зарплаты, которая не выплачивалась с декабря 2008 года.

#### ЗАБАСТОВКА В ПЕРВОУРАЛЬСКЕ

09.12.2004 Первоуральск. На митинг сегодня вышли сотрудники городского «Водоканала». Они недовольны новым руководством предприятия и не только его деловыми качествами.

<http://share.yandex.ru/go.xml?service=yaru&url=http%3A%2F%2Fekbnews.tv%2F2004%2F12%2F09%2F2653.shtml&title=%D0%97%D0%90%D0%91%D0%90%D0%A1%D0%A2%D0%9E%D0%92%D0%9A%D0%90%20%D0%92%20%D0%9F%D0%95%D0%A0%D0%92%D0%9E%D0%A3%D0%A0%D0%90%D0%9B%D0%AC%D0%A1%D0%9A%D0%95%20-%20%D0%93%D0%BB%D0%B0%D0%B2%D0%BD%D1%8B%D0%B5%20%D0%BD%D0%BE%D0%B2%D0%BE%D1%81%D1%82%D0%B8%20%D0%95%D0%BA%D0%B0%D1%82%D0%B5%D1%80%D0%B8%D0%BD%D0%B1%D1%83%D1%80%D0%B3%D0%B0>

<http://share.yandex.ru/go.xml?service=twitter&url=http%3A%2F%2Fekbnews.tv%2F2004%2F12%2F09%2F2653.shtml&title=%D0%97%D0%90%D0%91%D0%90%D0%A1%D0%A2%D0%9E%D0%92%D0%9A%D0%90%20%D0%92%20%D0%9F%D0%95%D0%A0%D0%92%D0%9E%D0%A3%D0%A0%D0%90%D0%9B%D0%AC%D0%A1%D0%9A%D0%95%20-%20%D0%93%D0%BB%D0%B0%D0%B2%D0%BD%D1%8B%D0%B5%20%D0%BD%D0%BE%D0%B2%D0%BE%D1%81%D1%82%D0%B8%20%D0%95%D0%BA%D0%B0%D1%82%D0%B5%D1%80%D0%B8%D0%BD%D0%B1%D1%83%D1%80%D0%B3%D0%B0>

<http://share.yandex.ru/go.xml?service=odnoklassniki&url=http%3A%2F%2Fekbnews.tv%2F2004%2F12%2F09%2F2653.shtml&title=%D0%97%D0%90%D0%91%D0%90%D0%A1%D0%A2%D0%9E%D0%92%D0%9A%D0%90%20%D0%92%20%D0%9F%D0%95%D0%A0%D0%92%D0%9E%D0%A3%D0%A0%D0%90%D0%9B%D0%AC%D0%A1%D0%9A%D0%95%20-%20%D0%93%D0%BB%D0%B0%D0%B2%D0%BD%D1%8B%D0%B5%20%D0%BD%D0%BE%D0%B2%D0%BE%D1%81%D1%82%D0%B8%20%D0%95%D0%BA%D0%B0%D1%82%D0%B5%D1%80%D0%B8%D0%BD%D0%B1%D1%83%D1%80%D0%B3%D0%B0>

<http://share.yandex.ru/go.xml?service=odnoklassniki&url=http%3A%2F%2Fekbnews.tv%2F2004%2F12%2F09%2F2653.shtml&title=%D0%97%D0%90%D0%91%D0%90%D0%A1%D0%A2%D0%9E%D0%92%D0%9A%D0%90%20%D0%92%20%D0%9F%D0%95%D0%A0%D0%92%D0%9E%D0%A3%D0%A0%D0%90%D0%9B%D0%AC%D0%A1%D0%9A%D0%95%20-%20%D0%93%D0%BB%D0%B0%D0%B2%D0%BD%D1%8B%D0%B5%20%D0%BD%D0%BE%D0%B2%D0%BE%D1%81%D1%82%D0%B8%20%D0%95%D0%BA%D0%B0%D1%82%D0%B5%D1%80%D0%B8%D0%BD%D0%B1%D1%83%D1%80%D0%B3%D0%B0>



0%BE%D0%B2%D0%BE%D1%81%D1%82%D0%B8%20%D0%95%D0%BA%D0%B0%  
D1%82%D0%B5%D1%80%D0%B8%D0%BD%D0%B1%D1%83%D1%80%D0%B3%D0%  
%B0<http://share.yandex.ru/go.xml?service=moimir&url=http%3A%2F%2Fekbnews.tv%2F2004%2F12%2F09%2F2653.shtml&title=%D0%97%D0%90%D0%91%D0%90%D0%A1%D0%A2%D0%9E%D0%92%D0%9A%D0%90%20%D0%92%20%D0%9F%D0%95%D0%A0%D0%92%D0%9E%D0%A3%D0%A0%D0%90%D0%9B%D0%AC%D0%A1%D0%9A%D0%95%20->

%20%D0%93%D0%BB%D0%B0%D0%B2%D0%BD%D1%8B%D0%B5%20%D0%BD%D0%BE%D0%B2%D0%BE%D1%81%D1%82%D0%B8%20%D0%95%D0%BA%D0%B0%  
D1%82%D0%B5%D1%80%D0%B8%D0%BD%D0%B1%D1%83%D1%80%D0%B3%D0%  
%B0<http://share.yandex.ru/go.xml?service=lj&url=http%3A%2F%2Fekbnews.tv%2F2004%2F12%2F09%2F2653.shtml&title=%D0%97%D0%90%D0%91%D0%90%D0%A1%D0%A2%D0%9E%D0%92%D0%9A%D0%90%20%D0%92%20%D0%9F%D0%95%D0%A0%D0%92%D0%9E%D0%A3%D0%A0%D0%90%D0%9B%D0%AC%D0%A1%D0%9A%D0%95%20->

%20%D0%93%D0%BB%D0%B0%D0%B2%D0%BD%D1%8B%D0%B5%20%D0%BD%D0%BE%D0%B2%D0%BE%D1%81%D1%82%D0%B8%20%D0%95%D0%BA%D0%B0%  
D1%82%D0%B5%D1%80%D0%B8%D0%BD%D0%B1%D1%83%D1%80%D0%B3%D0%  
%B0Решение о митинге 2 бригады первоуральского водоканала приняли, как только  
вышли из бухгалтерии. На коммунальном предприятии зарплата. 20 бастующих  
ремонтников говорят, что рассчитывали сегодня получить значительно большую  
сумму. Со стороны забастовка выглядит вполне самодостаточной: митингующие  
сидят в одном из своих помещений, проблемы с зарплатой обсуждают только между  
собой. Ни о самой забастовке, ни о ее причинах руководству не сообщают  
принципиально, предпочитая чтобы дирекция о митинге догадалась сама. Месяц  
назад на первоуральском «Водоканале» поменялось руководство.

Новое начальство пока от официальных комментариев отказывается, но в личное  
беседе с журналистами объясняет, что у предприятия нет ни внешних, ни  
внутренних долгов. Однако новой команде топ-менеджеров нужно освоиться и  
привести бухгалтерию в порядок. Спустя час после начала забастовка прекратилась.  
Все бастовавшие бригады вторую половину дня уже работали на аварии.

Вывод по городу Первоуральск

На оснований проведенного мной исследования, я пришел к следующему выводу,  
конституционное право на забастовку в городе Первоуральск реализуется  
достаточно редко.

Основной причиной тому является низкий уровень правового сознания граждан,  
слабое знание трудовых законодательств с субъектами трудовых и непосредственно  
связанных с ними отношении

#### ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Действующий порядок правового регулирования забастовок, предусмотренный  
Трудовым кодексом РФ, как показывает практика последнего времени, не отвечает  
ни конституционным установкам, ни положениям международного права об  
организации и проведении забастовок, ни интересам работников, трудовые права

которых систематически и часто безнаказанно нарушают многие работодатели. Нормы Трудового кодекса РФ не полностью отразили право работника на забастовку, провозглашенное в Конституции РФ, международных актах, например Конвенции МОТ № 87 (ст. 3), Международном пакте об экономических, социальных и культурных правах (ст. 8), Европейской социальной хартии (ст. 6) и др. В частности, Комитет экспертов отметил, что сложившаяся процедура разрешения коллективных трудовых споров, объявления и проведения забастовок, предусмотренная Трудовым кодексом РФ, не способствует реальному разрешению возникающих спорных или проблемных ситуаций и конфликтов в сфере социально-трудовых отношений. В данной работе, в первую очередь необходимо проводить работы по ознакомлению работников с трудовым законодательством, поскольку практика показывает, что среди подавляющего большинства граждан наблюдается слабое знание трудового законодательства субъектами трудовых и непосредственно связанных с ним отношений, а также неумение правильно его толковать и применять. Наряду с этим государственная политика должна быть направлена, согласно ст. 7 Конституции РФ, на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека, а трудовая сфера, как известно, напрямую способствует этому. На уровне трудового права для наиболее эффективного выхода из сложившейся ситуации необходимо усиление роли института самозащиты трудовых прав работников.

#### БИБЛИОГРАФИЯ

##### Нормативно-правовые акты

1. Конвенция № 87 Международной организации труда «Относительно свободы ассоциаций и защиты права на организацию» (Принята в г. Сан-Франциско 09.07.1948 на 31-ой сессии Генеральной конференции МОТ) // Международная защита прав и свобод человека. Сборник документов. М. 1990. С. 165.